

Právní novinky červenec 2015

- Promíjení sankcí za nedodržení dotačních podmínek ROP problematické
- Pokračování příběhu úroku z nadměrného odpočtu
- Nová úprava minimální mzdy v Německu – nové povinnosti i pro české zaměstnavatele

Právní novinky

Deloitte Česká republika



- Promíjení sankcí za nedodržení dotačních podmínek ROP problematické
- Pokračování příběhu úroku z nadměrného odpočtu
- Nová úprava minimální mzdy v Německu – nové povinnosti i pro české zaměstnavatele

Promíjení sankcí za nedodržení dotačních podmínek ROP problematické

Řada našich klientů-příjemců dotací je kontrolována z hlediska dodržení dotačních podmínek a je povinna zaplatit tzv. odvod za porušení rozpočtové kázně. Zatímco u dotací z celostátních programů mohou firmy požádat o prominutí prakticky 100% takových odvodů (a souvisejících penále) a při dodržení procesních postupů mají velkou šanci na úspěch, u regionálních dotací (typicky z regionálních operačních programů) to závisí na individuálním posouzení příslušného poskytovatele a úspěšnost je proměnlivá. Navíc při úspěšném prominutí získává žadatel novou státní (veřejnou) podporu, která z nevědomosti obou stran může být opět nezákonná, a začarovaný uzel se tak těžko rozplétá.

V případě pochybností o tom, jak při porušení dotačních podmínek postupovat, nás můžete kontaktovat.

Tomáš Babáček
+420 246 042 814
tbabacek@deloittece.com

- Promíjení sankcí za nedodržení dotačních podmínek ROP problematičké
- Pokračování příběhu úroku z nadměrného odpočtu
- Nová úprava minimální mzdy v Německu – nové povinnosti i pro české zaměstnavatele

Pokračování příběhu úroku z nadměrného odpočtu

Nejvyšší správní soud vydal v září minulého roku rozhodnutí ve věci společnosti Kordárna, kterým přiznal daňovým subjektům nárok na úrok z nadměrného odpočtu na DPH. Ten náleží daňovému subjektu v případě, že je jeho nadměrný odpočet na DPH zadržován správcem daně z důvodu provádění kontrolních postupů po dobu delší než tři měsíce od konce příslušného zdaňovacího období. Ačkoli byl nárok na úrok ze zadržovaného nadměrného odpočtu potvrzen rozhodnutími dalších senátů Nejvyššího správního soudu, rozhodnutí Kordárna i nadále vyvolává bouřlivé diskuze mezi finanční správou a širokou veřejností.

I přes stále se množící rozhodnutí Nejvyššího správního soudu potvrzující nárok na úrok z nadměrného odpočtu orgány finanční správy odmítají tyto úroky daňovým subjektům přiznávat. Hlavním argumentem správců daně je skutečnost, že ustanovení § 254a daňového řádu s účinností od 1. ledna 2015 zakotvuje obdobný institut – tzv. úrok z daňového odpočtu. Na rozdíl od úroku z nadměrného odpočtu formulovaného v rozhodnutí Nejvyššího správního soudu však daňový řád podstatně omezuje možnost daňových subjektů získat adekvátní kompenzaci ve formě úroku za zadržování nadměrných odpočtů. Základní rozdíl tkví ve výši úroku, který činí dle rozhodnutí Kordárna 14,05 % p. a. a dle daňového řádu pouze 1,05 % p. a. Dalším výrazným rozdílem jsou pak podmínky přiznání úroku. Úrok předvídaný rozhodnutím Kordárna má náležet vždy v případě, kdy nadměrný odpočet nebyl vyplacen do tří měsíců od konce příslušného zdaňovacího období, a to bez ohledu na to, zda byl zadržován z důvodu provádění postupu k odstranění pochybností nebo daňové kontroly před vyměření. Oproti tomu úrok zakotvený v ustanovení § 254a pak náleží pouze v případě provádění postupu k odstranění pochybností a výlučně za situace, že tento postup je prováděn po dobu delší pěti měsíců (počítáno nejdříve od 1. ledna 2015).

I přes shora popsanou právní úpravu obsaženou v daňovém řádu je odmítavý postoj orgánů finanční správy těžko udržitelný, a to z následujících důvodů:

- Argumentace obsažená v rozhodnutí Kordárna je založena na příslušných právních normách Evropské unie a související judikatuře Soudního dvora Evropské unie, zatímco ustanovení § 254a je s těmito zjevně v rozporu, a to zejména s ohledem na nastavenou pětiměsíční lhůtu a omezení pouze na zadržování nadměrného odpočtu v rámci postupu k odstranění pochybností.
- Účelem úroků vyplývajících z rozhodnutí Kordárna je kompenzace ekonomické hodnoty zadržovaných peněžních prostředků a dále také rozložení rizika a zachování neutrality daně z přidané hodnoty. Úrok dle § 254a tak, jak je nastaven, tomuto účelu neodpovídá, a to mimo jiné s ohledem na jeho nízkou výši.
- Ačkoli finanční správa slibovala opak, můžeme již nyní po uplynutí prvních pětiměsíčních lhůt sledovat trend překlápění postupů k odstranění pochybností do daňových kontrol. Výsledkem je stav, kdy je nadměrný odpočet i nadále zadržován, avšak daňovému subjektu nevzniká nárok na žádný úrok.



Právní novinky červenec 2015

- Promíjení sankcí za nedodržení dotačních podmínek ROP problematické
- Pokračování příběhu úroku z nadměrného odpočtu
- Nová úprava minimální mzdy v Německu – nové povinnosti i pro české zaměstnavatele

Stále tak platí, že za období do konce roku 2014 je možné uplatňovat úrok z nadměrného odpočtu dle rozhodnutí Kordárna, ačkoli lze očekávat, že jeho úhrada bude muset být na finanční správě vymožená. Co se pak období od 1. ledna 2015 týče, lze předpokládat, že ve vztahu k tomuto období dojde na základě judikatury Nejvyššího správního soudu k odklonu od současného výkladu ustanovení § 254a. Základem vzniku nové judikatury Nejvyššího správního soudu týkající se i období po roce 2014 přitom může být i očekávané rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci C-120/15 – Kovozber. V dané věci Krajský soud v Košicích v nedávné době podal Soudnímu dvoru Evropské unie předběžnou otázku, v rámci které se dotazuje na řešení skutkové a právé obdobné situace, jako je tomu u rozhodnutí Kordárna.

Lze tedy shrnout, že i nadále lze zřejmě uplatňovat nároky na úrok z nadměrného odpočtu u příslušného správce daně či pokračovat v již započatém vymáhání těchto úroků.

Proto zadržuje-li vám finanční správa nadměrný odpočet na DPH po dobu delší tří měsíců od konce příslušného zdaňovacího období, neváhejte nás kontaktovat ve věci možnosti uplatnění úroku z tohoto nadměrného odpočtu.

Tomáš Babáček
+420 246 042 814
tbabacek@deloittece.com

Jiřina Neumannová
+420 246 042 430
jneumannova@deloittece.com

- Promíjení sankcí za nedodržení dotačních podmínek ROP problematické
- Pokračování příběhu úroku z nadměrného odpočtu
- Nová úprava minimální mzdy v Německu – nové povinnosti i pro české zaměstnavatele

Nová úprava minimální mzdy v Německu – nové povinnosti i pro české zaměstnavatele

Od 1. ledna 2015 vstoupil v Německu v účinnost zákon o minimální mzdě („MiLoG“) stanovující všeobecnou minimální mzdu ve výši 8,50 EUR za hodinu. Stanovení minimální mzdy má vzhledem k široké působnosti zákona dalekosáhlý dopad i na české zaměstnavatele, jejichž zaměstnanci konají práci na území Německa.

Výše minimální mzdy stanovená zákonem navíc nemusí být v konkrétních případech konečná. Minimální mzda je, kromě výše zmíněného zákona, upravena jednotlivými použitelnými kolektivními smlouvami, které navíc v Německu mohou mít rozšířenou působnost. Je tedy třeba v konkrétních případech vždy důkladně prověřit, zda se na danou oblast užije obecná úprava MiLoG, nebo úprava speciální v kolektivních smlouvách.

Působnost MiLoG je velice široká, mimo jiné zahrnuje zaměstnance zahraničních podniků zaměstnaných v Německu i vyslané zaměstnance – tedy zaměstnance vykonávající práci v Německu pro zahraničního zaměstnavatele pouze dočasně. Délka vyslání není pro použití MiLoG rozhodná. Jakákoliv, byť i krátkodobá činnost na území Spolkové republiky, zavazuje zahraničního zaměstnavatele k platbě minimální mzdy dle MiLoG.

Otazník zůstává nad aplikací zákona pro tranzitní dopravu. Jedná se o případy, kdy dopravce územím Německa pouze projíždí. Ačkoliv dle ustanovené MiLoG musí být poskytována minimální mzda v zákonné výši i v těchto případech, v současné chvíli se před Evropskou komisí vede řízení o souladu MiLoG s unijním právem. Do této chvíle Komise oficiálně vyzvala Německo k vyjádření se k případnému porušení práva. Během tohoto řízení je vyhlášeno moratorium na vymáhání povinností stanovených MiLoG pro ryze tranzitní dopravu. Výše uvedené neplatí pro případy dopravy, kdy se nakládkou nebo vykládkou odehrává na území Německa.

Zákonem stanovená minimální mzda platí bezpodmínečně. Výši minimální mzdy nelze odlišně sjednat ani v pracovní smlouvě, odchýlná smluvní ujednání o minimální mzdě jsou neplatná. Zaměstnanec se také nemůže nároku na minimální mzdu vzdát.

Co se započítává jako součást minimální mzdy?

Nejistotu pro zaměstnavatele způsobuje především otázka, co všechno je považováno za součást minimální mzdy. Jako součást minimální mzdy totiž mohou být započítány další součásti mzdy, které zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje.

Otazník visí především nad různými bonusy a osobními příplatky, které jsou zaměstnancům poskytovány. Vzhledem k tomu, že nepanuje jednotný názor na to, co lze považovat za součást minimální mzdy a co bude kontrolními orgány německé celní správy považováno za součást minimální mzdy, je nutno doporučit každou jednotlivou situaci konzultovat s právními specialisty. Nesprávné stanovení výše minimální mzdy bude mít za následek poskytnutí nesprávné výše minimální mzdy v rozporu s MiLoG a vznik odpovědnosti za správný delikt. V takovém případě zaměstnavatelům hrozí vysoké pokuty. V případě, že zaměstnancům, kterým na ni vznikne právo, nebude vyplácena minimální mzda v souladu s MiLoG, může být zaměstnavateli udělena pokuta až do výše 500 tis. EUR.



Právní novinky červenec 2015

- Promíjení sankcí za nedodržení dotačních podmínek ROP problematické
- Pokračování příběhu úroku z nadměrného odpočtu
- Nová úprava minimální mzdy v Německu – nové povinnosti i pro české zaměstnavatele

Další povinnosti zaměstnavatelů

Kromě povinnosti poskytovat minimální mzdu, ukládá MiLoG zaměstnavatelům v určitých odvětvích (např. stavebnictví, pohostinství, doprava, lesnictví, úklid, výstavnictví, masný průmysl) další povinnosti. Jsou jimi ohlašovací, evidenční a archivační povinnost vůči centrále celního úřadu v Kolíně nad Rýnem. Zahraniční zaměstnavatelé jsou před začátkem poskytování služeb povinni písemně v německém jazyce nahlásit zahájení činnosti. Zaměstnavatelé jsou dále na předepsaných formulářích povinni zaznamenávat pracovní dobu a další údaje, na základě kterých má být minimální mzda poskytována. Tyto údaje jsou zaměstnavatelé povinni archivovat po dobu dvou let. Za účelem kontroly rovněž musí tyto údaje být k dispozici v německém jazyce v místě výkonu práce na území Německa.

Porušení výše uvedených povinností je postihováno jako správní delikt, a to pokutou až do výše 30 tis. EUR.

Ručení zadavatele

Nárok zaměstnance na výplatu minimální mzdy je zesílen zákonným ručením zadavatele zakázky. Zaměstnanec, kterému nebyla vyplacena minimální mzda ve stanovené výši, ačkoliv mu vyplacena být měla, se může se svým nárokem obrátit přímo na zadavatele svého zaměstnavatele. Odpovědnost zadavatele nelze nijak vyloučit. Zadavatel má nicméně právo požadovat plnění, které takto zaměstnancům poskytl, po svých dodavatelích.

Jan Procházka

+420 246 042 913

jprochazka@deloittece.com

Právní novinky červenec 2015

- Promíjení sankcí za nedodržení dotačních podmínek ROP problematické
- Pokračování příběhu úroku z nadměrného odpočtu
- Nová úprava minimální mzdy v Německu – nové povinnosti i pro české zaměstnavatele

Kontakty

Ambruz & Dark Deloitte Legal s.r.o., advokátní kancelář

Nile House

Karolinská 654/2

186 00 Praha 8 - Karlín

Česká republika

Tel.: +420 246 042 100

Fax: +420 246 042 030

www.deloittelegal.cz

Deloitte označuje jednu či více společností Deloitte Touche Tohmatsu Limited, britské privátní společnosti s ručením omezeným zárukou („DTTL“), jejích členských firem a jejich spřízněných subjektů. Společnost DTTL a každá z jejích členských firem představuje samostatný a nezávislý právní subjekt. Společnost DTTL (rovněž označovaná jako „Deloitte Global“) služby klientům neposkytuje. Podrobný popis právní struktury společnosti Deloitte Touche Tohmatsu Limited a jejích členských firem je uveden na adrese www.deloitte.com/cz/onas.

Společnost Deloitte poskytuje služby v oblasti auditu, daní, poradenství a finančního a právního poradenství klientům v celé řadě odvětví veřejného a soukromého sektoru. Díky globálně propojené síti členských firem ve více než 150 zemích a teritoriích má společnost Deloitte světové možnosti a poskytuje svým klientům vysoce kvalitní služby v oblastech, ve kterých klienti řeší své nejkompexnější podnikatelské výzvy. Přibližně 200 000 odborníků usiluje o to, aby se společnost Deloitte stala standardem nejvyšší kvality.

© 2015 Deloitte Česká republika