

Soukromí zaměstnanci v naší berní soustavě.

Zcela různorodé berní povinnosti jednotlivých kategorií soukromých zaměstnanců jsou vytvářeny jednak z přímých daní podle zákona ze dne 15. června 1927, č. 76 Sb. z. a n. a dalších právních předpisů

- a) daní důchodovou,
- b) daněmi výnosovými, a to: všeobecnou daní výdělkovou, případně daní z vyššího služného, jednak daní z obratu podle původního zákona ze dne 21. prosince 1923, č. 268 Sb. z. a n. a dalších úprav.

Tyto citované zákony s příslušnými novelami, prováděcími nařízeními, výnosy a hlavně judikaturou dělí soukromé zaměstnance na ony proti ostatním privilegované, kteří podléhají toliko daní důchodové, a na ony, kteří jsou povinni platiti mimo důchodovou též všeobecnou daň výdělkovou a daň z obratu.

Otázku daně z vyššího služného lze odbýti zjištěním, že jsou podle ustanovení § 184 zák. o př. d. jí podrobeny služební požitky zásadně daní důchodové podrobené, pokud přesahují ročně úhrnem 100.000 Kč (prakticky po odpočítání příslušných srážek služební důchod vyšší než 109.500 Kč). Jest to daň, dnes pramálo se dotýkající zproletarizovaného soukromého zaměstnance, vždyť při 13 výplatách ročně šlo by o měsíční plat přes 8423 Kč.

Naše berní soustava vytvořila tyto skupiny soukromých zaměstnanců:

1. podléhající toliko daní důchodové,
2. podléhající daní důchodové a daní obratové nebo všeobecné výdělkové,
3. podléhající daní důchodové, obratové a všeobecné výdělkové,

§ 1 zák. o př. d. určuje, že jsou podrobeny daní důchodové všechny fyzické osoby veškerým svým důchodem, tudíž i všichni zaměstnanci. §§ 28 a násl. obsahují pak zvláštní ustanovení o důchodové daní z pevných služebních požitků srážené při výplatě. Tak zv. srážková daň důchodová. Tato ustanovení činí sice zdanění zaměstnancům pohodlným, ale zaručuje také bezmála jediný druh daně, jež nemůže bernímu eráru uniknouti.

Pramenem zla při tvoření různých kategorií soukromých zaměstnanců jsou nejasná ustanovení §§ 46 a 47 zák. o př. daních a § 6 zák. o dani z obratu.

Podle § 46 jsou všeobecné daní výdělkové podrobeny osoby, které provozují v tuzemsku svým jménem výdělečný podnik neb vykonávají zaměstnání směřující k dosažení zisku, ale nejsou jí podle § 47, odst. 1., č. 2, pod-

robena zaměstnání, která se vykonávají ve služebním poměru za plat nebo za mzdu.

Podnikatelem po rozumu § 6 zák. o dani z obratu, t. j. subjektem této dani podrobeným, jest každý, kdo provozuje samostatnou trvalou nebo dočasnou výdělečnou činnost jakéhokoliv druhu; za podnikatele se nepokládají zejména osoby, které jsou pojištěny podle zákona o pensijním pojištění soukromých zaměstnanců ve vyšších službách, a to co do činnosti, která jest podkladem pro tuto pojištnou povinnost.

Fiskálním systémem ovládaná judikatura nejvyššího správního soudu a následkem toho i praxe berních správ vykládá tato zákonná ustanovení proti smyslu zákona takovým způsobem, že jest subjektem podrobeným daní z obratu a všeobecné výdělkové i část nesporně soukromých zaměstnanců. Judikatura tato není jednotná co do obou těchto daní a připouští, aby byl kdo podroben případně jen jedné z uvedených daní.

Pramenem velmi širokého pole působnosti správních úřadů finančních i nejvyššího soudu správního jest prováděcí nařízení k § 47, odst. 1., č. 2, zákona o př. daních. Jeho znění: »Vykonává-li se určité zaměstnání ve služebním poměru, nebo je-li poplatným podnikem ve smyslu § 46, nutno rozhodnouti v každém jednotlivém případě podle skutkových okolností. Rozhodnou jest existence služebního poměru. Na formě, ve které služební plat nebo mzda se vyplácí, nezáleží; ať ve formě stálých platů nebo pevně smluvené mzdy, nebo ve formě platů odvislých od rozsahu činnosti (provisé, honoráře podle počtu případů atd.); nerozhodným jest též, vyplácí-li se plat nebo mzda zaměstnavatelem přímo neb osobami třetími.

Zvláštní pozornosti vyžaduje tu otázka daňové povinnosti obchodních jednatelů. Proměnlivost odměn (provisé, odměny podle kusů a pod.) není tu směrodatnou. Rovněž nezáleží na tom, plyne-li odměna z více míst (zastoupení více firem). Má-li tu býti podnikatelský zisk, jest třeba, aby nesl jednatel risiko ztrát a aby byla výše zisku podmíněna jeho činností a nebyla v podstatě závislou na firmách, které jednatel zastupuje.«

Řada rozhodnutí nejvyššího správního soudu (Boh. 6462/32, 6700/33, 7147/34) vyslovila zásadu, že existenci služební smlouvy jest posuzovati podle ustanovení občanského práva (§§ 1151 až 1164 obč. zák.), ale při použití této zásady na konkrétní případy při posuzování smluvní a pracovní svobodou vytvořených typů zaměstnání, uzavřených na jedné

straně úplným podřízením zaměstnavatelské vůli co do druhu, času i množství vykonané práce a za ni placené odměny, na druhé straně téměř samostatným podnikatelstvím, jest judikatura tak nedůsledná a kolísavá, že nelze dnes spolehlivě říci, aspoň ne s platností trvalou, které typy soukromých zaměstnanců do které ze shora uvedených tří skupin nutno zařaditi.

Důkazní břímě o tom, že existuje služební smlouva, t. j. kritérium pro všeobecnou daň výdělkovou a obratovou, stíhá poplatníka. Prokázati služební poměr při všeobecné dani výdělkové jest značně nesnadnější než při dani obratové, při které jest dán zákonný předpoklad služební poměru u zaměstnanců, kteří prokáží, že jsou pensijně pojištěni, to ovšem jen co do činnosti, která jest podkladem pro tuto pojistnou povinnost.

Takto vzniká skupina zaměstnanců platících daň důchodovou a všeobecnou výdělkovou, ale ne obratovou.

Skupinu zaměstnanců platících daň důchodovou a obratovou, případně bez daně výdělkové, tvoří zejména obchodní jednatelé, kteří jsou v řádném služebním poměru k zahraničnímu zaměstnavateli. Podle § 5, č. 2. zák. o dani z obratu jsou daňovými subjekty osoby, které jménem a na účet zahraničního cizince uzavírají v tuzemsku dodávky zboží, nalézajícího se v době uzavření dodávky v cizině.

Nejhůře jsou postiženi ti, podle našeho názoru zaměstnanci, jako obchodní jednatelé, jimž se nepodaří důkaz o existenci služebního poměru a podléhající v důsledku toho všem shora uvedeným daním.

Podstatným znakem služební smlouvy jest okolnost, že druh, množství a doba služebních úkonů se neřídí vůlí a dispozicí zavázaného zaměstnance, nýbrž zaměstnavatele, a že tudíž vůle a disposiční volnost zaměstnance musí v mezích převzaté služební povinnosti ustoupiti vůlí a dispozicí zaměstnavatelově. Zaměstnanec jest smluvně zavázán pracovati pro zaměstnavatele pro určitou dobu i tehdy, když by tak učiniti nechtěl, a zaměstnavatel může provedení těchto služeb na zaměstnanci též vynutiti. (Boh. 6462/32, 7147/34.)

Možno sledovati pro zaměstnance nepříznivý vývoj judikatury. Starší judikáty vykládají existenci služebního poměru velmi širokým způsobem, služební smlouvu považují za danou, i když jest jen několik málo zevních znaků pracovního poměru, a v pochybnostech rozhodováno bylo ve prospěch stěžovatelů; novější rozhodnutí jsou však vesměs ve prospěch berního eráru, a nejvyšší správní soud šmahem zamítá stížnosti zaměstnanců, kteří nemohou bezpečně prokázati služební smlouvy a veškeré zevní znaky služebního poměru.

Na uvedených zde několika rozhodnutích s

letopočtem lze jasně poznati tendenci judikatury:

»Pro existenci služebního poměru není třeba ani znaku disciplinární podřízenosti, ani znaku odvislosti celkové hospodářské existence« (Budw. 1549/1903).

»Prodavač ve skladu piva, který dostává vedle pevné odměny provisi, jakož i paušál za rozvážení piva a musí své zaměstnance sám platiti a povozy obstarávati, je ve služebním poměru, a proto prost daně« (Budw. 2873-1904).

»Akordant továrního podniku, který obstarává objednané práce stroji a surovinami továrny na její účet, zaměstnané dělníky sám platí a za to dostává mzdu od kusu, podléhá dani výdělkové jenom tehdy, když musí krýti provozní výlohy, na nichž mohl dosíci úspor, nebo když musí nésti risiko« (Budw. 3229-1905).

»K založení daňové povinnosti nestačí, že se poplatník v přiznání označil za samostatného jednatele, že má živnostenský list a že z provise, již obdržel od více firem za zprostředkování obchodů, musí hraditi výdaje s touto činností spojené« (Boh. 1434/1923).

»Daňová povinnost obchodního jednatele není dána již tím, že z provise, již obdržel od více firem za zprostředkování obchodů, musí hraditi veškeré s touto činností spojené výlohy. O podnikatelské činnosti může býti řeč jenom tehdy, když dotyčná osoba nese u obchodů jí uzavřených za ztráty risiko, a výše zisku závisí hlavně od její činnosti a nikoliv od firem jí zastupovaných« (Boh. 1434/1923, 4090/1928).

»Z okolností, že má jednatel na provisi vlastní kancelář a náklad na ni hradí ze svého, že podle smlouvy jest povinen zastupovat zájmy firmy, že má vliv na stanovení cen jím prodávaného zboží, že mu náleží podle smlouvy provise jen ze zaplacených obnosů, nemůže býti ještě samo o sobě usuzováno na to, že neexistuje služební smlouva« (Boh. 5638-1926).

»Na existenci služební smlouvy obchodního jednatele nelze usuzovati z té okolnosti, že nemá vlivu na výnos jednotlivých, jím uzavřených obchodů, že se provise jeho řídí podle počtu jím uzavřených obchodů, že stanoví ceny samostatně v souhlasu s konjunkturou a podle toho nemůže svojí činností docílit na provozních nákladech úspor a nenese risiko« (Boh. 5696/1931).

»Okolnosti, že agent nese risiko, že výše zisku závisí na jeho činnosti a nezávisí v podstatě na firmách, jež zastupuje, jsou znaky samostatné podnikatelské činnosti, resp. samostatného výdělečného podniku jakožto opaku služebního poměru« (Boh. 6462/1932).

»Podřízenost a vázanost obchodního jed-

natele jako znak existence služebního poměru nemohou býti spatřovány v tom, že jednatel uzavírá obchody jen v rámci a na účet zastupovaných firem za ceny jimi stanovené, že za ně nenese rizika, že jest vázán na příkazy firem stran návštěvy jednotlivých míst a osob a že dostává příspěvek na cestovní výlohy» (Boh. 6590/1933).

Zejména tento poslední judikát, který zcela vyjadřuje duch dnešní berní administrativy

Z rozhodnutí ve věcech pracovních.

Kolektivní smlouvy

1081.

V ustanoveních zákona o stavebním ruchu uznává se v oboru živnosti stavebních platnost předpisů kolektivní smlouvy, jež automaticky vcházejí i do individuálních smluv pracovních příslušníky uzavíraných, a ustanovení kolektivní smlouvy mohou býti změněna individuálními smlouvami toliko ve prospěch zaměstnanců jako hospodářsky slabších, takže individuální pracovní smlouva je potud vyloučena, pokud se jí pracovní podmínky pro zaměstnance zhoršují. Rozh. nejv. soudu z 5. IV. 1935, Rv I 2948/34-1. Sb. min. sprav. č. 101.

V řízení nižších stolic bylo nesporno, že sporné strany byly členy organizací, které podepsaly dotčené kolektivní smlouvy, a že ujednaly odchýlně od těchto smluv, že žalobce bude dostávat za hodinu Kč 2.50 místo Kč 3.60 podle kolektivních smluv.

Nejvyšší soud obíral se již v rozhodnutí čis. 13.640 Sb. n. s.*) otázkou přípustnosti úchylek od kolektivní smlouvy v živnosti stavební. V případě tom vydal ovšem rozhodčí soud mzdový pro Čechy v Praze dne 16. června 1931 rozhodnutí Rs 5/31-7, jímž bylo ustanoveno, že ustanovení kolektivní smlouvy ze dne 28. listopadu 1927, upravující pracovní poměry, má býti platné i pro rok 1931 a byla stanovena určitá hodinová mzda. Slo tedy o případ § 24 zák. č. 45/30 Sb. z. a n., jenž ustanovil, že smír nebo nález rozhodčího soudu mzdového nahrazuje nebo doplňuje kolektivní smlouvu a zavazuje všechny zúčastněné zaměstnavatele a zaměstnance, nebyly-li zvláště smlouveny odlišné podmínky pro ně příznivější. Nejvyšší soud uváživ vznik ustanovení § 24 dotčeného zákona a jeho další vývoj, dospěl k názoru, že úchyłka přípustna je jen ve prospěch zaměstnanců.

Než nejvyšší soud vyslovil v tomto rozhodnutí také zásadu, že v ustanoveních zákonů o stavebním ruchu uznává se pro obor živnosti stavební platnost předpisů kolektivní smlouvy, jež automaticky vcházejí i do individuálních smluv pracovních, příslušníky sdružení uzavíraných, a že mohou ustanovení kolektivní smlouvy býti změněna individuálními smlouvami při této stavební živnosti toliko ve prospěch zaměstnanců jako hospodářsky slabších, takže individuální pracovní smlouva je potud vyloučena, pokud se jí pracovní podmínky pro zaměstnance zhoršují.

*) V á ž. o b č. 13.640 (rozh. z 13. VI. 1934, Rv I 127/33, v „Pracovním právu“ čis. 767): Ustanovením § 24 zákona o stavebním ruchu ze dne 10. dubna 1930, čis. 45 Sb. z. a n., jsou vyloučeny individuální pracovní smlouvy, pokud se jimi zhoršují pracovní podmínky pro zaměstnance.

a vyměřovací praxe, neodpovídá jasnému smyslu berních zákonů. Nebylo jistě úmyslem zákonodárcovým, zdanění výnosovými daněmi důchody osob hospodářsky závislých na vůli a dispozici zaměstnavatelů, i když nemohou formálně bezpečně prokázati existenci služebního poměru, a bylo by věci správních úřadů finančních, ale v první řadě nejvyššího správního soudu, vykládati zákon v sociálním smyslu a ne formálně striktně a vždy fiskálně.

Služební smlouva

§ 1152.

1082.

Ujednání zaměstnavatele a so zamestnancom o platení dôchodkovej dane za neho vzťahuje sa i na pozdejšie prirážky k dôchodkovej dani, zavedené zákonmi zo dňa 28. novembra 1931, čis. 177 Sb. z. a n. a zo dňa 15. júla 1932, čis. 120 Sb. z. a n. Rozh. nejv. soudu z 11. IV. 1935, Rv I 2400/33. Úr. sb. 2055.

§ 1154 b).

1083.

Při výpočtu odškodnění zaměstnance, pracujícího za mzdu akordní, podle § 1154 b), odst. 2. obč. zák., jest vzíti za základ průměr akordní mzdy, docílené v posledním čase před onemocněním, nikoliv t. zv. minimální mzdu. Rozh. nejv. soudu z 5. IX. 1935, Rv I 1544/35.

Jedná se o otázku, zda při výpočtu procent podle § 1154 b), odst. 2. obč. zák. má se při akordní mzdě vzíti za základ průměr akordní mzdy nebo jen minimální mzda. Ze slovního znění zákona, kde není žádné řeči o omezení mzdy, zejména nikoli na minimální mzdu, stejně jako ze sociálního účelu zákona, který má zaměstnanci při déle trvající nemoci poskytnouti materiální podporu, vyplývá, že zákon má na mysli pro výpočet procent skutečnou celou mzdu, kterou obdržel zaměstnanec v poslední době před onemocněním, nikoliv však pouze minimální mzdu, zejména uvážili-li se, že onemocnělý zaměstnanec nemá nárok na celou mzdu, nýbrž pouze na určitá procenta mzdy.

§ 1155

1084.

»Vysazením z práce« rozumí se všeobecně přerušeni pracovního poměru bez nároku na mzdu. Byl-li zaměstnanec vysazen proti své vůli, má nárok na mzdu za celou dobu, co byl vysazen. Rozh. nejv. soudu z 1. III. 1935, Rv I 115/35. Váž. obč. 14214.

Žalobce uvádí v žalobě, že od 8. srpna 1932 do 3. října 1932 byl neoprávněně »vysazen« z práce a žádá za tuto dobu »náhradu« ve výši 2.076 Kč. »Vysazením« z práce rozumí se všeobecně přerušeni pracovního poměru bez nároku na mzdu. Poukázal-li žalobce výslovně k tomu, že byl »neoprávněně« vysazen zaměstnavatelem, dal tím zřetelně najevo, že se vysazení nestalo s jeho souhlasem, ba naopak proti jeho vůli. Z tohoto přednesu i z dalšího tvrzení, že »vysazení« z práce se v tomto případě rovná poskytnutí nucené dovolené, je zřejmé, že žalobce požaduje mu příslušející mzdu u žalované firmy po dobu 8 týdnů v celkové výši 2.076 Kč.