

# Tvoříme základy

Mandantenbrief Česká republika

Informace o právu, daních a ekonomice v České republice

Vydání: Červen 2018 · [www.roedl.com/cz](http://www.roedl.com/cz)



Právnická firma  
roku 2012–2017

Obsah:

## Právo aktuálně

- > Aktuálně ze světa statutárních orgánů obchodních korporací
- > Právo krátce

## Daně aktuálně

- > Legislativa

## Ekonomika aktuálně

- > První změna kategorie účetní jednotky a její dopady

## > Aktuálně ze světa statutárních orgánů obchodních korporací

Miloš Škamrada, Rödl & Partner Brno

### Úvodem

- > Problematika práv, povinností a rozsahu odpovědnosti členů statutárních orgánů obchodních korporací je poměrně rozsáhlou oblastí, ve které mohou mít i samotní členové statutárních orgánů drobné nejasnosti či pochyby. Zároveň se tato oblast přirozeně vyvíjí a je třeba ji sledovat. Proto si dovoluujeme navázat na naše předchozí příspěvky týkající se tohoto tématu a stručně shrnout aktuální dění na tomto poli.

### Souběh funkcí a potvrzení a doplnění předchozí judikatury

Již dříve jsme informovali o rozhodnutí Ústavního soudu, ve kterém podrobil Ústavní soud kritice zákaz takzvaného souběhu funkcí, podle kterého je nepřipustné, aby člen statutárního orgánu vykonával činnost, která přísluší statutárnímu orgánu, v pracovněprávním vztahu. Tento zákaz souběhu funkcí nebyl nikdy legislativně zakotven a pramení pouze z rozhodovací praxe soudů, které nejsou a nemají být primárními normotvůrci. Pokud pak soudy zákon interpretují a tímto způsobem přeci jen dotváří, musí své závěry řádně odůvodnit, přičemž v uvedeném rozhodnutí právě na tuto nutnost Ústavní soud poukázal. Také zdůraznil, že soudy musí v každém případě náležitě rozlišit, zda se jedná o takzvaný přípustný souběh (například souběh jednatele a vývojáře – tedy se obě činnosti nepřekrývají a lze jednoduše určit, které činnosti provádí jednatel jako statutár a které jako vývojář softwaru, technologií, materiálů apod.), či o souběh nepřipustný (například souběh funkce jednatele a pozice generálního ředitele).



Zdroj: archiv Rödl & Partner

Aktuálně byly výše uvedené závěry Ústavního soudu potvrzeny také Nejvyšším soudem, a to rozsudkem, ve kterém Nejvyšší soud na úvod připomněl své dosavadní závěry – totiž, že:

- > Výkon funkce člena statutárního orgánu obchodní korporace není závislou prací;
- > Vznik, zánik ani obsah vztahu mezi statutárem a korporací se neřídí zákoníkem práce;
- > Pracovní smlouva uzavřená na výkon činností, které spadají do náplně funkce člena statutárního orgánu, je neplatná pro rozpor se zákonem;
- > Statutár může pro obchodní korporaci vykonávat na základě pracovní smlouvy jiné činnosti mimo působnost statutárního orgánu;
- > Není-li pracovní smlouva uzavřená na činnosti spadající do působnosti statutárního orgánu platná, nezakládá statutárovi ani nárok na mzdu nebo jiná plnění pracovní právní povahy.

Nově však v návaznosti na poslední rozhodnutí Ústavního soudu Nejvyšší soud doplnil, že vztah mezi statutárem a obchodní korporací se sice řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě, nicméně strany se mohou od této dispozitivní úpravy odchýlit a sjednat si pro svůj vztah jiný právní režim – tedy například režim dle zákoníku práce, který se však uplatní vždy jen v mezích nastavených kogentními právními normami zákona o obchodních korporacích (dále jen „ZOK“).

Zjednodušeně lze tedy říci, že si smluvní strany (tedy společnost a její statutár) mohou vzájemná práva a povinnosti upravit v jakékoliv smlouvě – tedy i v pracovní. Kogentní ustanovení ZOK dopadající na tento vztah se však aplikují přednostně a tato pracovní smlouva a popřípadě zákoník práce se uplatní pouze tam, kde není daný právní vztah upraven ZOK.

S ohledem na právní jistotu obou smluvních stran však doporučujeme nepodřizovat smlouvu o výkonu funkce zákoníku práce. Za výrazně přehlednější, jednodušší a méně rizikové považujeme i nadále vymezovat práva a povinnosti člena statutárního orgánu a obchodní korporace ve smlouvě o výkonu funkce podřízené ZOK, přičemž v této smlouvě mohou být některé podrobnosti ujednány analogicky k úpravě zákoníku práce – například dny pracovního volna (dovolená), náhrada cestovních nákladů apod.

### Posun v rozhodovací praxi soudů ohledně trestní odpovědnosti statutárních orgánů

Z dosavadní judikatury nejvyšších soudů týkající se trestní odpovědnosti členů statutární orgánů je zřetelné, že soudy v každém jednotlivém případě kladly důraz na zavi-

nění statutára při hodnocení jeho údajné trestné činnosti. Přitom bylo zohledňováno, že ne o všech procesech ve společnosti má její statutár detailní informace a že není možné, aby člen statutárního orgánu společnosti do podrobností kontroloval všechny zaměstnance společnosti, a to jak s ohledem na časové, tak také odborné požadavky takového dohledu.

Kupříkladu v konkrétním případě nebyl dle Nejvyššího soudu člen statutárního orgánu trestně odpovědný za přečin neodvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení a podobné povinné platby. Tento přečin totiž vyžaduje úmyslné zavinění pachatele (člena statutárního orgánu), který by tedy měl znát nebo přinejmenším předpokládat některé okolnosti, jež zakládají jeho povinnost odvést příslušné povinné platby za zaměstnance, a především být alespoň srozuměn s nesplněním této povinnosti. Bylo přitom posuzováno, že tyto platby ovlivňovala jiná osoba (například účetní) bez vědomí tohoto člena statutárního orgánu. Úmysl totiž nelze členu statutárního orgánu připisovat jen na základě skutečnosti, že byl v postavení statutára a že si neověřil správnost některých údajů a důsledně nekontroloval práci jiných osob, které byly i vzhledem ke své odbornosti a zkušenostem odpovědné za konkrétní činnost v obchodní společnosti a na něž statutár důvodně spoléhal.

V dalším z rozhodnutí pak Nejvyšší soud uvádí například konstatování, že „bylo pouze přirozené, pokud se obviněný spolehl na doporučení svých podřízených, kteří měli nejen příslušné odborné vzdělání, ale také (...) dlouholeté zkušenosti“ s tímto typem pracovních úkonů.

Setkali jsme se ovšem také s případem, kdy soud kladl na jednatele poměrně vysoké nároky, co se pečlivosti při výkonu péče řádného hospodáře a kontroly (tentokrát však) dodavatelů týče. Nejvyšší soud v kauze, která se týkala udělování licencí na výrobu elektrické energie ve fotovoltaických elektrárnách, kladl jednatele za vinu, že podepsal nepravdivý předávací protokol o předání solárního fotovoltaického systému do provozu, ačkoliv věděl, že k danému datu nebyly nainstalovány na uvedené elektrárně fotovoltaické panely (měly být připevněny pouze stahovacím páskem), a dále, že předložil Energetickému regulačnímu úřadu mimo jiné i nepravdivou zprávu o výchozí revizi elektrického zařízení a také nepravdivý předávací protokol o předání solárního fotovoltaického systému do provozu. Tím podle obžaloby neoprávněně zajistil elektrárně licenci a především nárok na garantovanou výkupní cenu, která byla výrazně vyšší, než cena, jaká by byla elektrárně garantována v případě získání dané licence až v následujícím roce. Tomu se pochopitelně obviněný jednatel bránil tvrzením, že o nedokončenosti elektrárny nevěděl, neboť nebylo v jeho kompetenci ani možnostech po dodavateli fotovoltaickou elektrárnu detailně po odborné stránce kontrolovat tak, aby odhalil případné nedodělky. Nejvyšší soud k tomu však uvedl, že „nelze přisvědčit námitce obviněného, že nemohl poznat nedokončenost elektrárny, neboť mu muselo být jasné, že fotovoltaická elektrárna může být provozuschopná jedině v případě, kdy jsou

*jednotlivé panely mezi sebou propojeny. Na tomto závěru nic nemění argument jednatele, že ohledně připravenosti elektrárny důvěřoval svému dodavateli.“*

Prozatím není jasné, zda se tento výklad Nejvyššího soudu stane základem pro nový směr, kterým se bude judikatura v této oblasti vyvíjet třeba i ve smyslu nutnosti důkladnější kontroly a dohledu nad zaměstnanci a kolegy, či zda se jedná o jednotlivý případ vybočení z dosavadního výkladu, který se bude aplikovat pouze a výhradně na kontrolu a pečlivost statutára v návaznosti na informace sdělené dodavatelem či činnosti jím učiněné. Je totiž třeba mít neustále na paměti, že se v každém případě posuzují veškeré okolnosti dané situace individuálně, včetně toho, zda statutár skutečně udělal vše, co mohl, aby měl relevantní informace pro rozhodování v zájmu společnosti, a zda náležitě prováděl kontrolu či ověřoval závěry a údaje, ze kterých vycházel.

Každopádně však doporučujeme členům statutárních orgánů zvýšenou obezřetnost a pečlivost při výkonu péče řádného hospodáře a efektivní kontrolu jak svých kolegů či podřízených, tak dodavatelů a jimi sdělených informací.

#### Kontakt pro další informace:



Mgr. Miloš Škamrada

advokát

Associate Partner

Tel.: +420 530 300 570

E-mail: milos.skamrada@roedl.com

#### > Právo krátce

##### Škoda způsobená zaměstnancem může mít i formu nákladů na mzdu

Není novinkou, že zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením svých povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. V čem však může zaměstnancem způsobená škoda také spočívat, konstatoval Nejvyšší soud ve svém nedávném rozsudku.

Představme si situaci, kdy zaměstnanec při výkonu práce poškodí například stroj nebo zařízení ve vlastnictví zaměstnavatele, které je následně potřeba

nechat opravit. Za tím účelem uzavře poškozený zaměstnavatel pracovní smlouvu (popřípadě dohodu o pracovní činnosti či dohodu o provedení práce) s jinými zaměstnanci, jejichž jediným úkolem je odstranění následků škodní události, tedy oprava předmětného stroje. Eventuálně zaměstnavatel využije svých stávajících zaměstnanců, kteří v rámci sjednaného druhu práce vykonávají opravy a údržbu strojů a zařízení zaměstnavatele. Tito zaměstnanci se pak musí nad rámec svých běžných povinností zabývat opravou předmětného stroje, v souvislosti s čímž jim může být uloženo vykonávat tuto práci i přesčas, v noci či ve svátek. Související zvýšené náklady zaměstnavatele na mzdu, příplatky, případně jinou odměnu nebo jejich část (které by, nebyť škodní události, nemusel zaměstnavatel vynaložit) mohou podle Nejvyššího soudu představovat škodu, k jejíž náhradě je rovněž povinen zaměstnanec, který způsobil poškození stroje.

Kontakt: [frantisek.gersl@roedl.com](mailto:frantisek.gersl@roedl.com)

#### > Legislativa

**Martina Šotníková, Rödl & Partner Praha**

##### Prekluzivní lhůty u DPH pohledem Soudního dvora Evropské unie

Vzhledem k tomu, že novelu daňových zákonů čeká teprve první čtení v Poslanecké sněmovně a k velké části plánovaných změn jsme se již vyjadřovali, budeme se tentokrát věnovat neméně zajímavé judikatuře Soudního dvora Evropské unie (SDEU) pro oblast DPH.

Hned na začátku si připomeňme, že rozhodnutí SDEU jsou při výkladu zákona o DPH závazná, nicméně je také třeba vzít v potaz „flexibilní“ přístup správců daně k povinnosti respektovat soudní rozhodnutí, a to nejen SDEU, ale i českých soudů, respektive aplikovat soudní rozhodnutí na obdobné případy.

Z judikatury SDEU jsme vybrali dva rozsudky, které na sebe navazují, vzájemně jsou v souladu, což zvyšuje jejich argumentační potenciál, a prolamují prekluzivní lhůty pro vrácení DPH a pro nárokování DPH.

Prvním rozsudkem je velmi čerstvý rozsudek ve věci C-8/17 (Biosafe) z 12. dubna 2018, v kterém se SDEU vyjadřoval ke sporu dvou obchodních společností v Portugalsku. Otázka, která byla položena SDEU, mířila na ustanovení portugalského zákona o DPH, který v jednom ze svých paragrafů stanovuje, že nárok na odpočet daně může být



Zdroj: archiv Rödl & Partner

uplatněn pouze během čtyř let následujících po vzniku nároku na odpočet. Fakticky se tak jedná o období české tříleté prekluzivní lhůty.

Podstata sporu pak spočívala v situaci, kdy plátce daně získal opravné daňové doklady k uskutečněnému zdanitelnému plnění až po uplynutí prekluzivní lhůty a s odkazem na prekluzi nároku na odpočet daně z těchto opravných daňových dokladů odmítl podle těchto opravných daňových dokladů zaplatit, protože by neměl nárok na odpočet DPH. Za této situace, kdy jsou opravné daňové doklady doručeny až po uplynutí prekluzivní lhůty, se totiž střetává v rámci SDEU často opakovaný princip neutrality DPH (tj. mimo jiné má-li společnost povinnost uplatňovat DPH na výstupu, má zároveň právo nárokovat DPH na vstupu, tak aby z ní bylo zcela sňato břímě daně) s principem právní jistoty a zároveň požadavkem směrnice a potažmo zákona o DPH, který jednoznačně podmiňuje odpočet DPH držbou daňového dokladu.

SDEU v tomto konkrétním případě rozhodl tak, že pokud existují objektivní důvody, které znemožňují plátci daně nárokovat odpočet DPH, v tomto případě požadavek formální povahy mít k dispozici daňový doklad, je odepření nároku na odpočet DPH z důvodu uplynutí prekluzivní lhůty v rozporu s principem neutrality DPH, a není tak v souladu se směrnicí o DPH. V takové situaci je tedy podle SDEU možné nárokovat DPH na vstupu i po uplynutí prekluzivní lhůty. Právě uvedené samozřejmě platí, pokud dotčená transakce nepředstavovala daňový únik nebo zneužití práva. Navíc, jak poznamenal soud, je třeba mít za prokázané, že plátce daně jednal obezřetně a s dostatkem péče řádného hospodáře.

Soud ve zmíněném rozsudku vycházel z taktéž čerstvého rozsudku ve věci C-533/16 (Volkswagen AG) z 21. března 2018, kde za obdobných okolností bylo rozhodováno o odmítnutí vrácení daně z přidané hodnoty osobě registrované k dani v jiném členském státě z důvodu uplynutí prekluzivní lhůty. Stejně jako ve výše uvedeném rozsudku tak i zde soud rozhodl, že pokud objektivně nebylo možno

splnit podmínky pro vrácení daně, nelze žádost o vrácení daně podanou po splnění všech formálních a hmotně-právních požadavků zamítnout z důvodu prekluze. Opět bylo zdůrazněno, že prolomení prekluze se nevztahuje na případy, kdy osoba povinná k dani nebyla dostatečně pečlivá a opomněla žádost podat, nebo kdy by se jednalo o zneužití práva či daňový podvod.

Ve světle výše zmíněných rozsudků se tak otevírají dosud uzavřené cesty k nároku na odpočet DPH u opravných daňových dokladů, jež vystavil plátce daně, u kterého dosud nedošlo k uplynutí prekluzivní lhůty, například z důvodu provedené daňové kontroly, doručení osobě povinné k dani, u níž již tato prekluzivní lhůta uplynula.

### Kontakt pro další informace:



Ing. Martina Šotníková

daňová poradkyně

Associate Partner

Tel.: +420 236 163 237

E-mail: [martina.sotnikova@roedl.com](mailto:martina.sotnikova@roedl.com)

## > První změna kategorie účetní jednotky a její dopady

Jaroslav Dubský, Pavlína Michalcová

Rödl & Partner Praha

### Úvodem

- > K 1. lednu 2016 nabyla účinnosti novela zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, která rozdělila účetní jednotky do čtyř základních kategorií – mikro, malé, střední a velké. Uběhly dva roky a teprve nyní nastává chvíle, kdy se tato kategorie může díky liteře zákona poprvé změnit. A se změnou kategorie se mění podoba účetní závěrky.

Zatřídění účetních jednotek do kategorií se řídí hodnotou tří kritérií, a to výší aktiv, ročním úhrnem čistého obrátu a průměrným počtem zaměstnanců. Každé kritérium je v zákoně přímo definované, a to následovně:

- > hodnotou aktiv celkem se rozumí úhrn aktiv zjištěný z rozvahy, tedy výše aktiv netto,

- > ročním úhrnem čistého obratu se rozumí výše výnosů snížená o prodejní slevy, dělená počtem započatých měsíců, po které trvalo účetní období, a vynásobená dvanácti,
- > průměrným počtem zaměstnanců se rozumí průměrný přepočtený evidenční počet zaměstnanců podle metody Českého statistického úřadu.

Jednotlivé kategorie účetních jednotek jsou vymezeny poněkud „nešikovně“ za použití negativní formulace, kdy se účetní jednotka zařadí do příslušné kategorie, pokud k rozvahovému dni nepřekračuje alespoň dvě z hraničních hodnot. Pro připomenutí jsou hraniční hodnoty uvedeny v následující tabulce.

Kategorie	Aktiva netto (mil. Kč)	Roční obrat (mil. Kč)	Počet zaměstnanců
Mikro	9	18	10
Malá	100	200	50
Střední	500	1 000	250
Velká	> 500	> 1 000	>250

Při určování, do které kategorie účetní jednotka patří, je vhodné postupovat odspodu. Nejprve porovnat dosaženou hodnotu kritérií s hranicemi pro mikro účetní jednotku. Pokud dvě z kritérií překročí, postoupit k malé atd. Účetní jednotka spadá do té kategorie, ve které se při tomto postupu zastaví. Pokud tedy například účetní jednotka vykázala za posuzované období aktiva ve výši 15 mil. Kč, roční obrat 213 mil. Kč s 52 zaměstnanci, je možné postupovat následovně. V kategorii mikro dosáhla vyšší než hraniční hodnoty u všech tří kritérií, do kategorie mikro tedy nepatří. V kategorii malá dosáhla vyšší než hraniční hodnoty u dvou kritérií, ani do této kategorie tedy nepatří. V kategorii střední nedosáhla vyšší než hraniční hodnoty u žádného kritéria, jednotka se tedy řadí pro dané posuzované období do kategorie střední.

Zákon dále stanoví, že účetní jednotka změní kategorii, pokud ve dvou po sobě následujících rozvahových dnech řádných účetních závěrek překročí nebo přestane překračovat dvě hraniční hodnoty. Tato změna se projeví od počátku bezprostředně následujícího účetního období. A právě toto je důvod, proč je rok 2018 prvním obdobím, kdy musí účetní jednotka přehodnotit svou kategorii.



Zdroj: archiv Rödl & Partner

Při určování kategorie pro první období začínající po 1. lednu 2016 (účinnost novely zákona) se postupovalo podle přechodných ustanovení. Ta stanovila, že kategorie účetní jednotky se určí podle hodnot vykázaných v bezprostředně předcházejícím účetním období. Pro většinu společností to tedy bylo podle účetní závěrky sestavené k 31. prosinci 2015. Na základě účetní závěrky k 31. prosinci 2016 ke změně kategorie účetní jednotky dojít nemohlo, a to ani v případě významných změn posuzovaných kritérií, která by za jiných okolností změnu kategorie představovala. Jednalo se totiž o první rok změny. Teprve rok 2017 mohl změnu zařazení potvrdit. Připomeňme, že pro změnu je třeba překročit hraniční hodnoty ve dvou po sobě následujících obdobích. V našem případě se tedy změna projeví až v roce 2018.

Ilustrujme si vše na názorných příkladech. Dejme tomu, že účetní jednotka dosáhla v průběhu let následujících hodnot:

Tabulka 1: Beze změny kategorie

Rozvahový den	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Aktiva (mil. Kč)	95	105	98
Roční obrat (mil. Kč)	180	210	190
Počet zaměstnanců	35	35	34

V prvním posuzovaném období po účinnosti novely, tedy k 31. prosinci 2016, byla účetní jednotka zaříděna podle hodnot vykázaných k 31. prosinci 2015. Ilustrativní účetní jednotka se zařadila do kategorie malá, neboť překročila dvě hraniční hodnoty pro kategorii mikro, ale nepřekročila žádné kritérium pro kategorii malá. Podle hodnot k 31. prosinci 2016 se účetní jednotka dočasně posunula do kategorie střední. Jednalo se však o první rok, kdy této kategorie dosáhla, proto se nic nemění. V roce 2017 se účetní jednotka opět vrátila do kategorie malá. K žádné změně tedy nedochází, neboť účetní jednotka nedosáhla hraničních hodnot ve dvou po sobě následujících obdobích.

Kategorii by účetní jednotka změnila pouze v případě, že by hraniční kritéria překročila i k 31. prosinci 2017, například následujícím způsobem:

Tabulka 2: Změna kategorie na vyšší

Rozvahový den	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Aktiva (mil. Kč)	95	105	110
Roční obrat (mil. Kč)	180	210	215
Počet zaměstnanců	35	35	34

V tomto případě byla účetní jednotka k 31. prosinci 2016 opět zaříděna jako malá, neboť se vychází z hodnot k 31. prosinci 2015. K 31. prosinci 2017 stále ještě zůstává v kategorii malá, protože sice překročila hraniční hodnoty ve dvou po sobě následujících účetních obdobích (2016

a 2017), tato změna je ale účinná až od následujícího účetního období. K 31. prosinci 2018 dojde ke změně kategorie a při sestavování účetní závěrky se účetní jednotka bude řídit pravidly pro střední účetní jednotky.

Podobně by se postupovalo i v případě, že by hodnota kritérií posuzované účetní jednotky klesala:

Tabulka 3: Změna kategorie na nižší

Rozvahový den	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Aktiva (mil. Kč)	105	95	90
Roční obrat (mil. Kč)	210	195	180
Počet zaměstnanců	35	35	34

V tomto případě byla účetní jednotka pro první období zaříděna jako střední. Až do 31. prosince 2017 zůstává v kategorii střední, protože sice přestane splňovat kritéria ve dvou po sobě následujících účetních obdobích, změna je ale účinná až od období následujícího. Pravidly pro kategorii malých účetních jednotek se ilustrativní společnost začne řídit až k 31. prosinci 2018.

Tabulka 4: Hospodářský rok

Rozvahový den	30.06.2016	30.06.2017	30.06.2018
Aktiva (mil. Kč)	105	95	90
Roční obrat (mil. Kč)	210	195	180
Počet zaměstnanců	35	35	34

V případě účetních jednotek, které si jako účetní období zvolily hospodářský rok, je situace velmi podobná. Pro ilustraci je uveden příklad společnosti sestávající účetní závěrku k 30. červnu. Prvotní zařídění se provede na základě údajů k 30. červnu 2016, účetní jednotka byla zaříděna jako střední. K 30. červnu 2017 ke změně kategorie dojít nemůže, není naplněna podmínka dvou po sobě

následujících období. Až účetní závěrka k 30. červnu 2018 změnu kategorie potvrdí, změna je účinná od období následujícího, tedy pro účetní závěrku k 30. červnu 2019.

Změna kategorie účetní jednotky má vliv především na podobu a rozsah účetní závěrky, pro mikro a malé účetní jednotky nabízí zákon řadu úlev. Jedná se například o to, že mikro a malé účetní jednotky nemusí sestavovat přehled o peněžních tocích a přehled o změnách vlastního kapitálu. V příloze pak tyto společnosti nemusí uvádět velké množství informací, které jsou povinné pro střední a velké účetní jednotky. Mikro účetní jednotky navíc neoceňují majetek reálnou hodnotou, pokud nejsou obchodníky s cennými papíry a dalšími specializovanými účetními jednotkami přímo vyjmenovanými v § 27 zákona.

Změna kategorie se sice přímo neprojeví na podobě účetnictví, s výjimkou výše zmíněného oceňování reálnou hodnotou u mikro účetních jednotek, má však zásadní vliv na podobu sestavované a zveřejňované účetní závěrky. Především přehled o peněžních tocích, který od roku 2018 musí povinně obsahovat i údaje za minulé účetní období, může představovat neočekávanou administrativní zátěž, na kterou je dobré se předem připravit.

#### Kontakt pro další informace:



Ing. Jaroslav Dubský, FCCA

auditor

Partner

Tel.: +420 236 163 309

E-mail: jaroslav.dubsky@roedl.com

#### Tvoříme základy

„Naše znalosti tvoří základ našeho poradenství. Na nich stavíme, společně s našimi klienty.“

Rödl & Partner

„Jedinečné lidské věže mohou vyrůst pouze tehdy, mají-li pevný základ.“

Castellers de Barcelona



„Celek se skládá z jednotlivců“ – u Castellers, i v naší společnosti.

Lidské věže symbolizují jedinečným způsobem firemní kulturu společnosti Rödl & Partner. Ztělesňují naši filozofii soudržnosti, rovnováhy, odvahy a týmového ducha. Jsou paralelou růstu vlastní silou, který Rödl & Partner promítá do dnešní podoby.

Heslem všech Castellers, jež je i vyjádřením jejich základních životních hodnot, je „Força, Equilibri, Valor i Seny“ (síla, stabilita, odvaha a rozum). Toto heslo charakterizuje i nás. To bylo také i jedním z důvodů, proč společnost Rödl & Partner v květnu 2011 navázala spolupráci s Castellers de Barcelona, reprezentanty dlouholeté tradice stavby lidských věží.

#### Impressum Mandantenbrief Česká republika

Červen 2018, MK ČR E 16542

**Vydavatel:** Rödl & Partner Consulting, s.r.o.  
Platněnská 2, 110 00 Praha 1  
Tel.: + 420 236 163 111 | www.roedl.com/cz

**Redakce:** Ing. Jana Švédová – jana.svedova@roedl.com

**Layout/Sazba:** Rödl & Partner – publikace@roedl.com

Tento newsletter je nezávaznou informační brožurou a slouží obecným informačním účelům. Nepředstavuje právní, daňové ani podnikové poradenství, jeho cílem není ani nahrazení individuálního poradenství. Při zpracování newsletteru se společnost Rödl & Partner snaží o maximální pečlivost, nemůže ale převzít odpovědnost za správnost, aktuálnost a úplnost informací. Protože se zde obsažené informace nezabývají konkrétními tématy jednotlivých fyzických nebo právnických osob, měl by si klient požadované informace vždy ověřit poradenskou zakázkou. Rödl & Partner nepřijímá odpovědnost za rozhodnutí, která čtenáři na základě článků newsletteru učiní. Naši poradci jsou Vám rádi k dispozici.

Veškerý obsah newsletterů zveřejněný na internetu včetně odborných informací je duševním vlastnictvím společnosti Rödl & Partner a je chráněn autorskými právy. Uživatelé mohou obsah newsletterů stahovat, tisknout nebo kopírovat pouze pro vlastní potřebu. Jakékoli změny, rozmnožování, šíření nebo sdělování tohoto obsahu nebo jeho částí veřejnosti, ať už online nebo offline, vyžadují předchozího písemného souhlasu společnosti Rödl & Partner.