

Daňovky

Daňové a právne
aktuality

Dane
Právo
Právne prípady
Zo sveta

Daňové a právne
aktuality | December
2022

Čo prináša novela zákona o DPH?

Národná rada SR schválila novelu zákona o DPH.



Zuzana Šidlová

zsidlova@kpmg.sk

+421 915 758 942

Novela zavádza dočasné zníženie sadzby DPH (z 20 % na 10 %) na prepravu osôb lanovkami a lyžiarskymi vlekmi, na vstup do športových zariadení na účely vykonávania športu a na umelé kúpaliská a na reštauračné a stravovacie služby. Táto zmena by mala byť **účinná od 1. januára 2023** a mala by **sa uplatňovať do 31. marca 2023**.

Ďalej novela s účinnosťou **od 1. januára 2023** (s výnimkou novej záznamovej povinnosti poskytovateľov platobných služieb s účinnosťou od 1. januára 2024) prináša tieto hlavné zmeny:

- povinnosť pre platiteľov DPH opraviť odpočítanú DPH z tovarov a služieb zakúpených v SR v prípade, ak sú (čiastočne) po splatnosti viac ako 100 dní,
- zmeny v oprave základu dane pri úplnom alebo čiastočnom nezaplatení protihodnoty za dodanie tovaru alebo služby a v súvisiacej povinnosti opraviť odpočítanú daň,
- zrušenie registračnej povinnosti (a zavedenie možnosti zrušiť DPH registráciu) usadených subjektov, ak obrat na registráciu dosiahli výlučne z vybraných dodaní oslobodených od DPH (poisťovacie a finančné služby a dodanie a nájom nehnuteľností).

O ďalších krokoch v legislatívnom procese Vás budeme informovať.

Zmeny, ktoré prináša novela zákona o dani z príjmov právnických osôb od roku 2023 a 2024

Dňa 6. decembra 2022 schválila Národná rada Slovenskej republiky novelu zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov („zákon o dani z príjmov“), ktorá prináša viaceré zmeny, najmä v oblasti transferového oceňovania a boja proti agresívnemu daňovému plánovaniu. Účinnosť väčšiny ustanovení je od 1. januára 2023. Pravidlá o obmedzení úrokových nákladov budú účinné od 1. januára 2024.



Martin Zima
mzima@kpmg.sk
+421 915 758 944



Daniel Vavro
kpmg@kpmg.sk
+421 2 5998 4111

Nižšie uvádzame prehľad najzásadnejších zmien z pohľadu transferového oceňovania:

1. Doplnenie definície ekonomického prepojenia o spočítavanie podielov blízkych osôb (napr. manžel, manželka). Na účely počítania priameho podielu, nepriameho podielu alebo nepriameho odvodeného podielu sa spočítavajú podiely blízkych osôb a ak ich súčet je najmenej 25 %, príslušné osoby alebo subjekty sa považujú za ekonomicky prepojené.
2. Presné zadefinovanie významnej kontrolovanej transakcie (hodnota prevyšujúca 10 000 EUR, resp. úver alebo pôžička s istinou nad 50 000 EUR). Zámerom je zníženie administratívnej záťaže malých podnikateľov pri transakciách s nízkou hodnotou. Na nevýznamné transakcie sa nebudú uplatňovať pravidlá transferového oceňovania. Upozorňujeme, že sa nejedná o zmenu definície významnosti s ktorou pracuje Usmernenie MFSR určujúce rozsah dokumentačnej povinnosti.
3. Možnosť predloženia dokumentácie transferového oceňovania daňovníkom cudzom jazyku bez potreby žiadať si schválenie vopred. Správca dane však naďalej bude môcť následne požadovať preloženie dokumentácie do štátneho jazyka.
4. Použitie mediánu (strednej hodnoty) zistených nezávislých porovnateľných hodnôt pre účely úpravy základu dane v prípade, že ceny použité daňovníkom v kontrolovaných transakciách nie sú v súlade s princípom nezávislého vzťahu. Zároveň je však pre daňovníka zakotvená možnosť počas daňovej kontroly preukázať, že vzhľadom na okolnosti je vhodnejšie použiť inú hodnotu v rámci rozpätia nezávislých hodnôt (t.j. inú než medián) pre účely úpravy základu dane.
5. Doplnenie odvolávky na metodiku Smernice OECD o transferovom oceňovaní pre nadnárodné spoločnosti a správu daní. Táto sa ale už aj v súčasnosti považuje za interpretačný nástroj pri uplatňovaní pravidiel transferového oceňovania v praxi v zmysle medzinárodných zmlúv, ktorými je Slovenská republika viazaná.

S účinnosťou od 1. januára 2024 sa zavádza pravidlo o obmedzení úrokových nákladov u právnických osôb, ktoré implementuje EÚ smernicu ATAD. Cieľom je obmedziť čisté úrokové náklady a zabrániť umelému znížovaniu základu dane z príjmov právnických osôb prostredníctvom dlhového financovania (Slovensko v súvislosti s daňovou uznateľnosťou úrokov využíva prechodné obdobie do konca roka 2023). Nové pravidlo sa vzťahuje na všetky právnické osoby (rezidentov aj nerezidentov), pričom ide o závislé aj nezávislé subjekty okrem dlžníkov, ktorými sú novelou vymedzené finančné inštitúcie, dlžníkov, ktorých závislými osobami sú výlučne FO a okrem tých daňovníkov, u ktorých suma čistých úrokových nákladov v danom roku nepresiahne 3 mil. EUR. Čisté úrokové náklady prevyšujúce 30 % hodnoty tzv. daňovej EBITDA predstavujú pri uplatnení tohto pravidla položku zvyšujúcu základ dane. Novelizované znenie zákona umožňuje prenos nevyčerpanej úrokovej kapacity do nasledujúcich zdaňovacích období, avšak pri zohľadnení uvedeného limitu 30% daňovej EBITDA. Nové pravidlo o limitácii čistých úrokových nákladov sa bude uplatňovať prednostne pred pravidlami nízkej kapitalizácie v zmysle

§ 21a, ktoré budú tiež naďalej v platnosti.

Aké zmeny prináša novela Zákona o dani z príjmov pre fyzické osoby od 1. januára 2023?

V NRSR bola počas aktuálnej schôdze schválená novela Zákona o dani z príjmov, ktorá prináša viaceré zmeny a spresnenia v oblasti dane z príjmov fyzických osôb.



Martin Sileš
kpmg@kpmg.sk
+421 2 5998 4111

Dve hlavné zmeny, ktoré novela Zákona o dani z príjmov prináša sa týkajú podmienok nároku a výšky daňového bonusu na deti a zmien v zdaňovaní dlhopisov.

Daňový bonus na deti

Od nového roka sa pri uplatňovaní daňového bonusu už nebude sledovať minimálna výška príjmu daňovníka. Po novom si môže uplatniť daňový bonus každý daňovník, ktorý v zdaňovacom období dosiahol zdaniteľné príjmy (napr. zo zamestnania alebo živnosti).

Nárok na daňový bonus je však obmedzený výškou základu dane daňovníka. Maximálne si teda daňovník, ktorý má jedno dieťa, môže uplatniť daňový bonus do výšky 20% jeho základu dane. Pri viacerých vyživovaných deťoch sa toto percento pre daňovníka zvyšuje.

Pre lepšiu prehľadnosť tieto limity sumarizujeme v nasledovnej tabuľke:

Počet vyživovaných detí	Percentuálny limit základu dane
1	20 %
2	27 %
3	34 %
4	41 %
5	48 %
6 a viac	55 %

Samotná výška daňového bonusu je (na základe prechodného ustanovenia) pre roky **2023** a **2024** stanovená nasledovne:

- 50 eur** mesačne, ak vyživované dieťa **dovršilo 18 rokov veku**, alebo
- 140 eur** mesačne, ak vyživované dieťa **nedovršilo 18 rokov veku**.

Od roku **2025** sa však suma daňového bonusu vracia na pôvodne zamýšľanú úroveň:

- 50 eur** mesačne, ak vyživované dieťa **dovršilo 15 rokov veku**, alebo
- 100 eur** mesačne, ak vyživované dieťa **nedovršilo 15 rokov veku**.

Ďalšia zmena, ktorú novela prináša je možnosť navýšiť si základ dane o základ dane druhého rodiča, ak samotný daňovník nemá dostatočný základ dane na uplatnenie celého daňového bonusu. Túto možnosť môžu využiť aj daňoví nerezidenti. Tu si však treba dať pozor, že v takom prípade u oboch musí aspoň 90% ich celosvetových príjmov plynúť zo zdrojov na území Slovenska.

Novela vychádza v ústrety zamestnancom, ktorým zamestnávateľ priznal vyšší daňový bonus, na aký mali v skutočnosti nárok. V takom prípade daňovník takýto (nesprávne) priznaný daňový bonus nemusí vrátiť.

Zmeny v zdaňovaní korporátnych dlhopisov

Ďalšou oblasťou, v ktorej novela Zákona o dani z príjmov prináša od nového roku zmeny je zdaňovanie dlhopisov. Od 1. januára 2023 budú výnosy z dlhopisov, ktoré vyplácajú slovenskí daňoví rezidenti považované za zdroj príjmu na Slovensku a zdaňované zrážkovou daňou. To znamená, že zahraniční investori (FO aj PO) nemusia od slovenských emitentov, od ktorých nakúpili dlhopisy, dostať vyplatený celý kupónový výnos.

Výška zrazenej dane sa môže hýbať v rozmedzí od 0% do 19%, v extrémnych prípadoch až 35%. Táto výška závisí predovšetkým od toho, či má Slovensko s krajinou investora uzatvorenú Zmluvu o zamedzení dvojitého zdanenia a akú výšku dane táto zmluva umožňuje. Emitenti dlhopisov by teda po novom mali jednotlivých investorov osloviť s požiadavkou na vydokladovanie daňovej rezidencie, aby emitenti vedeli, akú sadzbu dane pri výplate uplatniť.

Tieto nové administratívne povinnosti pre investorov môžu znížiť ich ochotu nakupovať dlhopisy slovenských emitentov (predovšetkým bánk).

Zákonodarca pri tejto novej úprave nestanovil žiadne časové obmedzenie jej platnosti. To znamená, že nový spôsob zdanenia sa od 1. januára 2023 vzťahuje aj na už emitované dlhopisy, pri nákupe ktorých investori s takýmto zdanením nepočítali.

Ostatné zmeny

Ďalšie zmeny, ktoré práve schválená novela Zákona o dani z príjmov prináša/spresňuje, predstavujú najmä tieto:

- Po novom sú nepeňažné plnenia vo forme hodnoty ubytovania a dopravy súvisiace s účasťou poskytovateľa zdravotnej starostlivosti na zákonom vyžadovanom sústavnom vzdelávaní zdravotníckych pracovníkov oslobodené od dane z príjmov.
- Novela rozširuje objem údajov v ročnom hlásení zamestnávateľa o meno, priezvisko a rodné číslo osoby, na ktorú zamestnanec uplatňuje daňový bonus.
- Takisto sa menia povinnosti daňovníka pri registrácii k dani z príjmov:
 - Daňovník má po novom registračnú povinnosť, keď začína vykonávať inú samostatne zárobkovú činnosť alebo keď začína s prenájomom svojej nehnuteľnosti na území Slovenska (s výnimkou pozemku).
 - Daňovník má po novom oznamovaciu povinnosť v prípade, ak nastanú zmeny v jeho registrácii, najmä ak jeho daňová povinnosť zanikne.

Zamestnávateľa: sú známe nové sumy stravného, pozor tiež na novú Evidenciu analytických údajov zamestnancov

V Zbierke zákonov bolo uverejnené opatrenie z dielne Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR („MPSVR SR“), ktoré zvyšuje sumy stravného. Výška stravného sa upravuje tretíkrát v priebehu roka 2022, tento raz s účinnosťou od 1. januára 2023. K tomuto dátumu tiež nadobúda účinnosť novela zákona o sociálnom poistení.



Martina Čižmariková
mcizmarikova@kpmg.sk
+421 915 758 927



Katarína Lachkovičová
kpmg@kpmg.sk
+421 2 5998 4111

Dňa 7. decembra 2022 bolo v Zbierke zákonov zverejnené Opatrenie MPSVR SR o zvýšených sumách stravného (opatrenie č. 432/2022 Z. z.). **Od 1. januára 2023 platia teda upravené sumy stravného pri pracovných cestách v nasledovných výškach:**

- **6,80 eur** pre časové pásmo 5 až 12 hodín,
- **10,10 eur** pre časové pásmo nad 12 až 18 hodín,
- **15,30 eur** pre časové pásmo nad 18 hodín.

Táto zmena má vplyv aj na výšku stravného zabezpečovaného zamestnancom na pracovisku formou stravných lístkov alebo finančného príspevku. Výška finančného príspevku zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov má predstavovať minimálne 55 % ceny jedla a maximálne 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, čo od 1.1.2023 predstavuje minimálny príspevok v sume 2,81 eur a maximálny príspevok v sume 3,74 eur. Ak zamestnávateľ zabezpečí pre svojich zamestnancov stravovanie formou stravovacích poukázok, hodnota stravovacej poukázky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 a 12 hodín, teda od 1.1.2023 minimálne 5,10 eur.

K 1. januáru 2023 okrem vyššie uvedeného nadobúda účinnosť taktiež novela Zákona o sociálnom poistení (prostredníctvom zákona č. 317/2018 Z.z.). Novela okrem iného zavádza zamestnávateľom povinnosť viesť novú **evidenciu analytických údajov zamestnanca**. Podľa dôvodovej správy je účelom tejto rozšírenej evidencie získavanie tzv. „big data“ pre štatistiku a počnúc dátumom účinnosti sa má viesť jednak za nových ako aj „starých“ zamestnancov. Zber dát má nastať prostredníctvom registračných listov (pri novo nastupujúcich zamestnancoch) ako aj prostredníctvom mesačných výkazov podávaných Sociálnej poisťovni a jedná sa o nasledovné dáta:

- číselný kód **miesta výkonu práce** podľa štatistického číselníka krajov, okresov a obcí,
- dohodnutý **rozsah pracovného času**,
- **počet hodín**, ktorý zodpovedá príjmu zúčtovanému na výplatu za mesiac,
- číselný kód dohodnutého **druhu vykonávanej práce**.

Evidencia takýchto analytických údajov bude mať za následok zvýšenie administratívneho zaťaženia zamestnávateľov, pričom chýbajúca metodika a špecifikácia aktuálne otvára otázky, ako ku evidencii správne pristupovať. Rozumieme však, že Sociálna poisťovňa aktuálne pracuje na sprístupnení nových formulárov ako aj dodatočných informácií. Situáciu priebežne sledujeme a budeme Vás o nej informovať.

Prehľad 10 najdôležitejších zmien Zákonníka práce v roku 2022

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce („Zákonník práce“) ako základný pracovnoprávny predpis bol v roku 2022 novelizovaný až šesťkrát. Prijaté zmeny a doplnenia reflektujú na transpozíciu európskych smerníc alebo potrebu riešenia aplikačných problémov vyplývajúcich zo skoršej právnej úpravy.



Milina Schifferdeckerová
mschifferdeckerova@kpmg.sk
+421 907 745 045



Andrej Žabka
kpmg@kpmg.sk
+421 3 5998 4111

Najdôležitejšie zmeny Zákonníka práce Vám prinášame nižšie.

1. Úprava rozsahu dovolenky zamestnanca trvalo starajúceho sa o dieťa

Zamestnanec, ktorý sa trvale stará o dieťa, má nárok na dovolenku v trvaní najmenej 5 týždňov. Táto právna úprava je platná s účinnosťou už od 1. januára 2020.

S účinnosťou od 1. januára 2022 bola právna úprava doplnená o mechanizmus určenia rozsahu nároku pre prípad, ak zamestnanec nespĺňa podmienku počas celého kalendárneho roka. V takomto prípade sa nárok zamestnanca určí v pomernom rozsahu určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.

2. Otcovská dovolenka

S účinnosťou od 1. novembra 2022 sa rovnako zavádza otcovská dovolenka v dĺžke dvoch týždňov (14 kalendárnych dní) v období šiestich týždňov od narodenia dieťaťa pre zamestnanca, otca dieťaťa. Počas tohto obdobia a po splnení podmienok bude mať nárok na tzv. „otcovské“ (materské). Počas tohto obdobia zároveň nestráca nárok na materskú dovolenku a materské matka dieťaťa.

3. Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ má povinnosť od 1. januára 2022 poskytnúť zamestnancovi možnosť výberu medzi stravovacou poukážkou alebo finančným príspevkom. Táto povinnosť sa týka všetkých tých zamestnávateľov, ktorí nezabezpečujú stravovanie pre svojich zamestnancov v stravovacom zariadení. Svojím výberom je zamestnanec viazaný počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže.

Pre úplnosť uvádzame, že od 1. januára 2022 je od dane a odvodov oslobodená len suma 2,81 EUR a nie celá suma ako tomu bolo pred 1. januárom 2022. Za predpokladu teda, ak zamestnávateľ poskytne zamestnancovi vyšší príspevok ako 2,81 EUR, ten sa už nebude považovať za daňový výdavok a bude podliehať odvodom zo strany zamestnávateľa a aj zamestnanca.

4. Zmeny v oblasti ukončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

Od 1. januára 2022 mal nadobudnúť účinnosť nový výpovedný dôvod pre ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, a to dovŕšenie 65 rokov veku života zamestnanca.

Rozhodnutím Ústavného súdu Slovenskej republiky („**ÚS SR**“) (PL. ÚS 12/2021) došlo k pozastaveniu účinnosti predmetného ustanovenia Zákonníka práce. Zamestnávateľ teda v súčasnosti nemôže využiť tento nový výpovedný dôvod na ukončenie pracovného pomeru so svojim zamestnancom.

Pre doplnenie len uvádzame, že ÚS SR doposiaľ nerozhodol vo veci samej, či je alebo nie je predmetné ustanovenie

Zákonníka práce v súlade s Ústavou Slovenskej republiky.

S účinnosťou od 1. apríla 2022 sa zaviedla nová povinnosť pre zamestnávateľa, a to povinnosť bezodkladne oznámiť zamestnancovi so zdravotným postihnutím podanie žiadosti o udelenie predchádzajúceho súhlasu príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny s podaním výpovede.

5. Kabotážna preprava

S účinnosťou od 2. februára 2022 bol Zákonník práce doplnený o novú právnu úpravu tzv. kabotážnej prepravy a predstavuje transpozíciu smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2020/1057.

Zákonník práce v novom § 5a obsahuje osobitnú úpravu vysielania zamestnancov (vodičov) pracujúcich v oblasti cestnej dopravy.

O vysielanie nepôjde, ak napríklad zamestnanec (vodič) len prechádza cez územie členského štátu Európskej únie bez toho, aby naložil / vyložil tovar alebo vyzdvihol / vysadil cestujúcich. Jednotlivé prípady, kedy sa vodič nebude považovať za zamestnanca vyslaného na výkon prác (t.j. nepôjde o vysielanie) sú taxatívne vymedzené v § 5a ods. 2 Zákonníka práce.

6. Možnosť prechodu zamestnanca na inú formu zamestnania

Zamestnanec má právo požiadať svojho zamestnávateľa o formu zamestnania s predvídateľnejšími a istejšími pracovnými podmienkami (ide napr. o právo zamestnanca požiadať zamestnávateľa o zmenu doby určitej na neurčitý čas).

Takáto možnosť sa vzťahuje na zamestnanca, ktorý spĺňa nasledovné podmienky:

- má uzatvorený pracovný pomer na určitú dobu alebo na kratší pracovný čas;
- nie je v skúšobnej dobe; a
- odpracoval aspoň šesť mesiacov u toho istého zamestnávateľa.

Zamestnávateľ avšak nie je povinný žiadosti zamestnanca vyhovieť. Je však povinný zamestnancovi písomne odpovedať a odpoveď náležite odôvodniť.

7. Forma poskytovania informácií a doručovanie

Upúšťa sa od prísne formalistického spôsobu informovania zamestnancov v písomnej forme.

Zavádza sa možnosť poskytovať informácie zamestnancom aj v elektronickej forme, a to za splnenia nasledovných podmienok:

- zamestnanec má prístup k elektronickej podobe informácie;
- môže si ju uložiť a vytlačiť; a
- zamestnávateľ v elektronickej forme uchová doklad o odoslaní alebo prijatí takejto informácie.

Nová právna úprava zároveň upravuje zákaz pre zamestnávateľa určiť pri doručovaní zásielok zamestnancom odbernú lehotu kratšiu ako desať dní.

8. Skúšobná doba

V prípade pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú nesmie byť dohodnutá skúšobná doba dlhšia ako polovica dohodnutej doby trvania pracovného pomeru.

V praxi to znamená, že ak je pracovný pomer dohodnutý napr. na dobu štyroch mesiacov, skúšobná doba môže byť dohodnutá maximálne na dva mesiace.

9. Súbežné zamestnanie

Zamestnávateľ nemôže zakazovať zamestnancovi nástup do zamestnania u iného zamestnávateľa mimo rozvrhu pracovného času, ktorý určí uvedený zamestnávateľ, ani ho pre to nijako znevýhodňovať.

10. Zmeny v informačnej povinnosti ohľadne pracovných podmienok

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi najneskôr do siedmich dní od vzniku pracovného pomeru údaje o:

- spôsobe určovania miesta výkonu práce v prípade, ak je v pracovnej zmluve dohodnutých viac miest výkonu práce;

9 | Daňové a právne aktuality | December 2022

- dĺžke štandardného pracovného dňa alebo týždňa zamestnanca a akékoľvek pravidlá práce nadčas a odmeny za ňu, a pravidlá týkajúce sa zmeny nástupu na pracovnú zmenu, ak je pracovný režim úplne alebo prevažne predvídateľný; a
- mzdové platobné podmienky. Podľa legislatívy účinnej do 1. novembra 2022 bol zamestnávateľ povinný túto povinnosť splniť do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru, t.j. oproti predošlej právnej úprave dôjde k skráteniu lehoty na poskytnutie tejto informácie.

Zavádza sa aj nová informačná povinnosť zamestnávateľa, a to:

- informovať zamestnanca o lehote na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru; a
- informovať zamestnanca o práve na odbornú prípravu poskytovanú zamestnávateľom.

Lehota na poskytnutie informácií je štyri týždne odo dňa vzniku pracovného pomeru. Za účelom odstránenia byrokratickej náročnosti zamestnávateľ splní túto povinnosť už uvedením predmetných informácií v samotnej pracovnej zmluve.

Novela zákona o účtovníctve zavádza povinnosť predkladať novú správu s informáciami o dani z príjmov

Novela zákona o účtovníctve č. 407/2022 Z. z. reaguje na povinnosť implementovať smernicu Európskeho parlamentu a Rady č. (EÚ) 2021/2101 o zverejňovaní informácií o dani z príjmov a zavádza povinnosť vyhotoviť správu s informáciami o dani z príjmov pre vybrané účtovné jednotky. Účelom je posilniť transparentnosť, zvýšiť verejnú kontrolu nad činnosťou nadnárodných spoločností a posúdiť ich prínos pre blahobyt spoločnosti.



Andrea Šikulová
asikulova@kpmg.sk
+421 907 745 010



Martina Regásková
kpmg@kpmg.sk
+421 2 5998 4111

V súvislosti s transpozíciou článku 48 európskej smernice č. (EÚ) 2021/2101 z 24. novembra 2021 o zverejňovaní informácií o dani z príjmov určitými podnikmi a pobočkami (ďalej len „Smernica“) sa do zákona o účtovníctve (ďalej len „Zákon“) zapracovávajú ustanovenia súvisiace s vykazovaním údajov nadnárodných podnikov a informácie týkajúce sa daňových jurisdikcií tretích krajín. Tieto **ustanovenia nadobúdajú účinnosť odo dňa 22. júna 2023** a prvýkrát sa použijú pri ukladaní **správy s informáciami o dani z príjmov** za účtovné obdobie začínajúce najskôr dňa 22. júna 2024.

Novelizovaný Zákon dopĺňa a presne **vymedzuje pojmy** súvisiace s účelom správy s informáciami o dani z príjmov, a to konečná materská účtovná jednotka, samostatná účtovná jednotka, zahraničný subjekt, organizačná jednotka zahraničného subjektu, konsolidovaná účtovná závierka zahraničného subjektu a výnosy zahraničného subjektu.

Zákon ďalej stanovuje **povinnosť vyhotoviť** správu s informáciami o dani z príjmov pre nasledovné účtovné jednotky:

1. **konečná materská účtovná jednotka**, ak v každom z dvoch bezprostredne po sebe nasledujúcich účtovných obdobiach jej konsolidované výnosy vykázané v konsolidovanej účtovnej závierke zostavenej podľa IFRS/EÚ **presiahli sumu 750 mil. EUR**.
2. **samostatná účtovná jednotka**, ak v každom z dvoch bezprostredne po sebe nasledujúcich účtovných obdobiach jej:
 - **výnosy** vykázané v jej individuálnej účtovnej závierke zostavenej podľa IFRS/EÚ **presiahli sumu 750 mil. EUR alebo**
 - **čistý obrat** vykázaný v jej individuálnej účtovnej závierke, ktorú nezostavuje podľa IFRS/EÚ, **presiahol sumu 750 mil. EUR**.
3. **veľká obchodná spoločnosť**, ak má zahraničnú konečnú materskú účtovnú jednotku spĺňajúcu stanovené veľkostné kritériá.
4. **organizačná zložka zahraničného subjektu**, ak sa informácie o dani z príjmov týkajú jej zahraničnej konečnej materskej účtovnej jednotky alebo zahraničnej samostatnej účtovnej jednotky, ktoré spĺňajú stanovené veľkostné kritériá.

Ak uvedeným účtovným jednotkám vznikla povinnosť vyhotoviť správu s informáciami o dani z príjmov, sú súčasne **povinné správu uložiť do registra a zbierky listín** obchodného registra.

Nová **povinnosť sa nevzťahuje na účtovné jednotky**, ktoré sú daňovými rezidentmi len v Slovenskej republike vrátane ich prepojených účtovných jednotiek a organizačných zložiek mimo územia Slovenskej republiky, **alebo** ak účtovné jednotky

zverejňujú výročnú správu podľa § 37 ods. 6 zákona č. 483/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (zákon o bankách), ktorá zahŕňa informácie o všetkých ich činnostiach alebo všetkých činnostiach všetkých prepojených účtovných jednotiek, ktoré sú zahrnuté do konsolidovanej účtovnej závierky konečnej materskej účtovnej jednotky. **Oslobodenie od povinnosti uloženia správy pre veľkú obchodnú spoločnosť a organizačnú zložku zahraničného subjektu** sa vzťahuje na správu, ktorá je bezplatne prístupná v elektronickom formáte na webovom sídle jej zahraničnej konečnej materskej účtovnej jednotky alebo zahraničnej samostatnej účtovnej jednotky aspoň v jednom úradnom jazyku EÚ, ak sú splnené zákonom stanovené podmienky.

Zároveň sa zákonom zavádza nová **povinnosť uviesť v správe audítora k účtovnej závierke** informáciu, či účtovnej jednotke vznikla povinnosť vyhotovenia a uloženia správy s informáciami o dani z príjmov. Toto ustanovenie sa prvýkrát použije v správe audítora zostavenej za účtovné obdobie začínajúce najskôr dňa 22. júna 2025.

Otvorenou otázkou však ostáva, aký bude **obsah správy s informáciami o dani z príjmov**, keďže táto časť nebola zo smernice prevzatá. Údaje o formáte a náležitostiach stanoví Ministerstvo financií SR v opatrení.

Uplatňuje sa DPH na nákupné poukážky poskytnuté zamestnancom v rámci programu odmeňovania?

Súdny dvor EÚ sa v rozsudku GE Aircraft Engine Services Ltd (C-607/20) zaoberal otázkou, či poskytovanie nákupných poukážok zamestnancom v rámci programu odmeňovania za ich mimoriadne výkony predstavuje dodanie služby za protihodnotu podliehajúce DPH.



Elvíra Ungerová
eungerova@kpmg.sk
+421 915 758 807

Spoločnosť GE Aircraft Engine Services Ltd zaviedla program, v rámci ktorého mohol každý zamestnanec navrhnúť iného zamestnanca, o ktorom si myslel, že si vzhľadom na svoje výkony zaslúži odmenu v súlade s pravidlami a podmienkami programu.

Nominovaným zamestnancom spoločnosť ako odmenu poskytla nákupné poukážky, ktoré títo zamestnanci mohli použiť na nákup tovarov alebo služieb od jedného zo zúčastnených maloobchodných predajcov.

Predmetom sporu bola otázka, či poskytovanie nákupných poukážok zamestnancom v rámci tohto programu je dodaním služby na osobnú spotrebu zamestnancov, a teda či sa má považovať za dodanie služby za protihodnotu podliehajúce DPH podľa článku 26 ods. 1 smernice o DPH.

Súdny dvor nepovažoval poskytnutie týchto poukážok za dodanie služby na osobnú spotrebu zamestnancov spoločnosti okrem iného vzhľadom na nasledujúce okolnosti:

- K poskytnutiu poukážok nedochádza v závislosti na súkromných potrebách zamestnancov – títo navyše nemajú prostriedky na to, aby s istotou zabezpečili možnosť ich získania – podnet na ich pridelenie prináležal iným zamestnancom podniku a dochádzalo k nemu na základe striktných profesionálnych kritérií.
- Toto poskytovanie služieb prinášalo spoločnosti výhodu vo forme perspektívy zvýšenia jej obratu, a to vďaka zvýšenej motivácii jej zamestnancov a nárastu výkonnosti z tohto dôvodu.
- Osobná výhoda, ktorá z toho vyplýva pre zamestnanca, sa zdala byť len doplnkovou vo vzťahu k potrebám podniku.
- Tieto služby sa uskutočňovali pre potreby podniku, keďže účelom ich poskytovania bolo zvýšiť objem predaja danej spoločnosti (porovnanie s rozsudkom vo veci C-48/97 Kuwait Petroleum).
- Zúčastnení maloobchodní predajcovia priznávali z hodnoty predmetných nákupných poukážok DPH pri ich uplatnení. Ak sa neuplatní DPH pri poskytnutí poukážok zamestnancom v rámci uvedeného programu, zásada daňovej neutrality nie je porušená.

Súdny dvor dospel k záveru, že poskytovanie služieb spočívajúce v tom, že podnik poskytuje nákupné poukážky svojim zamestnancom v rámci ním zriadeného programu, ktorého cieľom je oceňovať a odmeňovať ich za mimoriadne zásluhy a výkony, nespadá do pôsobnosti článku 26 ods. 1 smernice o DPH, t. j. nepovažuje sa za dodanie služby za protihodnotu podliehajúce DPH.

Dotknutý program odmeňovania bol však osobitý vzhľadom na stanovené pravidlá a podmienky a týkal sa situácie pred zavedením harmonizovaných pravidiel pri zaobchádzaní s poukazmi. Posúdenie DPH dôsledkov programov odmeňovania zamestnancov je potrebné starostlivo analyzovať so zreteľom na ich možné špecifiká.

Čo nám prináša CSRD?

Rada Európskej únie schválila dlho očakávanú Smernicu o vykazovaní informácií o udržateľnosti.



Miroslava Plevová

miroslavaplevova@kpmg.sk
+421 917 746 560

Nedávno (10. novembra 2022) bola v Európskom parlamente s výraznou väčšinou poslancov schválená už dlho-očakávaná Smernica o vykazovaní informácií o udržateľnosti (tzv. „CSRD“ alebo „Corporate Sustainability Reporting Directive“). Rada Európskej únie CSRD schválila 28. novembra 2022. Smernica potom vstúpi do platnosti 20 dní po jej zverejnení v Úradnom vestníku EÚ, čím sa oficiálne otvorí nová kapitola pre vykazovanie informácií o udržateľnosti. Členské štáty, vrátane Slovenska, budú mať následne 18 mesiacov na to, aby smernicu premietli do národnej legislatívy.

Hoci aj doteraz existovali pravidlá pre zverejňovanie informácií o udržateľnosti v podobe tzv. NFRD (alebo „Non-Financial Reporting Directive“)[1], vznikali obavy, že zverejňované informácie často neobsahujú tie informácie, ktoré požadujú investormi a iné zainteresované strany, že poskytované informácie nie sú vyvážené, dostatočne spoľahlivé prípadne porovnateľné, a že povinnosť vykazovať sa týka iba malej skupiny podnikov. Nová smernica CSRD tak predovšetkým prináša zjednotenie požiadaviek na vykazovanie o udržateľnosti a zvýšenie kvality poskytovaných informácií ako aj rozšírenie o nové skupiny podnikov, ktoré musia informácie o udržateľnosti vykazovať.

Odpovede na vaše možné najčastejšie otázky nájdete nižšie.

Komu a odkedy je nová smernica určená?

- 2024 : subjekty verejného záujmu s viac ako 500 zamestnancami (zverejnenia v roku 2025 za účtovné obdobie 2024),
- 2025: veľké spoločnosti, kt. spĺňajú 2 z 3 nasledujúcich kritérií (zverejnenia v roku 2026 za účtovné obdobie 2025):
 - obrat > 40 MEUR,
 - majetok > 20 MEUR
 - >250 zamestnancov
- 2026: malé a stredne veľké spoločnosti, ktoré emitovali cenné papiere obchodované na burze v EÚ (zverejnenia v roku 2027 za účtovné obdobie 2026),
- 2028: spoločnosti z tretích krajín, kt. prekročia 150 MEUR obrat v EÚ (zverejnenia v roku 2029 za účtovné obdobia 2028).

Čo nám nová Smernica prináša?

- Nové **európske štandardy pre vykazovanie udržateľnosti** (alebo „ESRS“ alebo „European Sustainability Reporting Standards“).

EFRAG („European Financial Reporting Advisory Group“), ktorý bol poverený prípravou návrhov ESRS, dňa 22. novembra 2022 zverejnil návrh 12 štandardov ESRS, ktoré následne posúdi Európska komisia. Po konzultácií s členskými krajinami a po prípadných úpravách ich prijme ako záväzné vo forme delegovaného aktu. Po období konzultácií potom tento delegovaný akt oficiálne vstúpi do platnosti.

Štandardy zahŕňajú požiadavky na zverejnenia ohľadom riadenia témy udržateľnosti a to napríklad zverejnenia o tom, ako je najvyšší správny orgán zapojený do témy udržateľnosti, ako je o nej informovaný a či sa téma udržateľnosti zohľadňuje pri odmeňovaní riadiacich pracovníkov. Taktiež sa okrem iného budú zverejňovať informácie ohľadom toho, aké prijal podnik postupy náležitej starostlivosti v oblasti udržateľnosti.

ESRS tiež zahŕňajú komplexné posúdenie každého faktora ESG z pohľadu vplyvu na podnikanie - teda ako vplývajú na podnik - ako aj z pohľadu vplyvu podnikania na spoločnosť a životné prostredie - teda ako podnik vplýva na svoje okolie. Tento

koncept sa tiež zvykne nazývať **koncept dvojitej významnosti**. V prípade, že je určitá téma a k nej prislúchajúci štandard pre podnik významná, musí sa riadiť požiadavkami na zverejnenia pre túto oblasť. V závislosti od témy udržateľnosti tieto napríklad zahŕňujú zverejnenia ohľadom prijatých postupov, stanovené kľúčové ukazovatele a metriky ako aj požiadavky zverejniť prijaté ciele a ich následné plnenie. V ďalšom roku plánuje EFRAG nielen doplniť prvotné štandardy ako aj vypracovať špecifické štandardy pre jednotlivé kľúčové odvetvia európskej ekonomiky.

ESRS taktiež zahŕňa zoznam povinných zverejnení vrátane metrík. Na tieto sa posúdenie významnosti nebude vzťahovať a požadované informácie o udržateľnosti tak bude musieť zverejniť každý podnik, ktorý musí zverejňovať podľa CSRD.

- Zverejnenia zahŕňajú **taxonómiu EÚ**, čím sa takisto významne rozšíri okruh spoločností, ktoré musia vykazovať informácie podľa taxonómie EÚ.
- Nová smernica CSRD tiež zahŕňa požiadavku na **uistenie** informácií o udržateľnosti hneď v prvom roku zverejňovania (a to v podobe tzv. „obmedzeného“ uistenia). Spoločnosti preto musia myslieť aj na prípravu podkladov a informácií v podobe, v ktorej môžu byť overené nezávislou treťou stranou. Následne má Európska komisia v pláne zvýšiť požiadavku na uistenie z obmedzeného na „primerané“ uistenie (čiže na úrovni finančného auditu) v horizonte šiestich rokov.
- Informácie o udržateľnosti sa budú zverejňovať v **elektronickej podobe**.

Čo to pre mňa / moju firmu znamená?

- Nové požiadavky na zverejnenia sú komplexné. Firms sa preto musia začať pripravovať dostatočne v predstihu, aby prvotné vykazovanie úspešne a načas zvládli.
- Obdobne ako pri taxonómii EÚ sa očakáva nedostatok počiatočných usmernení a interpretácií potrebných pre úspešnú prípravu zverejnení v prvých rokoch. Nájsť si partnera s expertnými skúsenosťami na túto problematiku bude preto kľúčové.
- Mnohé firmy budú zápasiť s chýbajúcimi dátami a systémami na zber dát. Budú preto musieť vyčleniť dostatočné finančné a personálne zdroje na úspešné zvládnutie implementácie. Nezabúdajte preto na tieto položky pri príprave vášho rozpočtu.
- Povinnosť uistenia zverejňovaných informácií o udržateľnosti prinesie zvýšené požiadavky na dokumentáciu procesov týkajúcich sa prípravy zverejnení.

[1] Na Slovensku bola táto smernica transponovaná do Zákona o účtovníctve a týka sa všetkých subjektov verejného záujmu s viac ako 500 zamestnancami.

[LinkedIn](#) | [YouTube](#) | [Facebook](#) | [Instagram](#)

www.kpmg.sk

Tel.: +421 2 5998 4111

Informácie tu uvedené majú všeobecný charakter a nevzťahujú sa na okolnosti žiadnej konkrétnej fyzickej alebo právnickej osoby. Hoci našou snahou je poskytnúť presné a aktuálne informácie, ich aktuálnosť nemôžeme zaručiť aj v budúcnosti. Neodporúčame konať na základe týchto informácií bez príslušnej profesionálnej rady a dôkladnej analýzy konkrétnej situácie.

© 2024 KPMG Slovensko Advisory, k.s., slovenská komanditná spoločnosť a členská spoločnosť globálnej organizácie KPMG nezávislých členských spoločností pridružených ku KPMG International Limited, súkromnej anglickej spoločnosti s obmedzeným ručením. Všetky práva vyhradené.