

Daňovky

Daňové a právne
aktuality

Právo
Dane
V skratke

Daňové a právne
aktuality | február
2021

Prehľad zmien Zákonníka práce od 1. marca 2021

Od 1. marca 2021 nadobudne účinnosť novela Zákonník práce, ktorá okrem iného rieši otázky osobitosti výkonu práce z domácnosti zamestnanca a upravuje možnosť zamestnanca vybrať si medzi stravovacími poukázkami a finančným príspevkom na stravovanie.



Milina Schifferdeckerová

mschifferdeckerova@kpmg.sk

+421 907 745 045

Od 1. marca 2021 nadobudne účinnosť novela zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, ktorou sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „Novela“).

Cieľom Novely je riešiť otázky osobitosti výkonu práce z domácnosti zamestnanca, upraviť možnosť zamestnanca vybrať si medzi stravovacími poukázkami a finančným príspevkom na stravovanie, zohľadniť kritérium reprezentatívnosti pri pôsobení zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa, vytvoriť nový model primeranej zodpovednosti odberateľa práce alebo služby za nelegálne zamestnávanie zamestnancov poskytovateľa tejto práce alebo služby, a upraviť možnosť dočasného prideľovania zamestnancov medzi materskými a dcérskymi spoločnosťami.

V našom článku sme pre vás pripravili zhrnutie týchto najdôležitejších zmien:

1. Flexibilnejší homeoffice

Nová právna úprava reflektuje potreby súčasnej pandemickej situácie a nevyhnutnosť flexibilnejšie upravovať podmienky domáckej práce a telepráce.

Novela zavádza novú definíciu domáckej práce a telepráce. O domácku prácu a teleprácu ide vtedy, ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva pravidelne alebo čiastočne z domácnosti zamestnanca. Možnosť a podmienky výkonu domáckej práce alebo telepráce musia byť dohodnuté v pracovnej zmluve.

Za domácku prácu alebo teleprácu sa však nepovažuje občasný alebo príležitostný výkon práce z domácnosti alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním.

Pre účely domácej práce alebo telepráce sa za domácnosť považuje dohodnuté miesto výkonu práce zamestnanca mimo pracoviska zamestnávateľa. Miesto výkonu práce je možné dojednať aj neurčito a to tak, že zamestnanec si sám vyberá odkiaľ bude prácu vykonávať.

Pracovná zmluva musí obsahovať dohodu strán o organizácii pracovného času. Zamestnanec a zamestnávateľ sa v nej môžu dohodnúť, že zamestnanec bude vykonávať prácu v pružnom pracovnom čase alebo rozvrhnutie pracovného času je ponechané výlučne na zamestnancovi, ktorý bude povinný odovzdať do určitého času výsledok jeho práce bez ohľadu na rozvrhnutie pracovného času, v akom ho vykoná.

Zamestnanec vykonávajúci domácku prácu alebo teleprácu má právo nepoužívať pracovné prostriedky slúžiace na výkon domáckej práce alebo telepráce (tzv. právo na vypnutie alebo odpojenie), počas jeho nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, ak mu nie je v tomto čase nariadená alebo s ním dohodnutá práca nadčas. Právo na vypnutie vychádza z legislatívy EÚ.

Novela výslovne stanovuje povinnosť zamestnávateľa uhrádzať preukázateľne zvýšené výdavky spojené s používaním vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce pri domáckej práci a telepráci.

2 | Daňové a právne aktuality | február 2021

2. Právo výberu medzi gastrolístkami a finančným príspevkom na stravovanie

Podľa súčasnej právnej úpravy sa príspevok na stravovanie poskytoval najmä formou stravných lístkov (stravovacích poukážok - gastrolístkov) čiastočne financovaných zamestnávateľom. Na základe novely si zamestnanec môže zvoliť medzi dvoma alternatívami - stravnými lístkami a finančným príspevkom na stravu. Zamestnanec bude svojím výberom viazaný 12 mesiacov.

Výška finančného príspevku je najmenej 55 % minimálnej hodnoty stravného lístka. Výška minimálneho finančného príspevku zamestnávateľa na stravovanie v roku 2021 je 2,11 EUR (a 2,81 EUR pri pracovnej ceste v trvaní od 5 do 12 hodín).

Zamestnávateľ bude môcť upraviť vo vnútornom predpise podrobnejšie pravidlá, akými sa realizuje výber zamestnanca. Do uskutočnenia výberu zamestnanca zamestnávateľ poskytuje stravovacie poukážky alebo finančný príspevok na stravovanie na základe svojho rozhodnutia.

Právo výberu sa vzťahuje len na zamestnancov zamestnávateľov, ktorí nezabezpečujú stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v inom (zmluvnom) stravovacom zariadení, čiže prednosť systému podnikového stravovania ostáva zachovaná.

Zamestnávateľ, ktorý pred 1. marcom 2021 alebo v období od 1. marca 2021 do 31. decembra 2021 uzatvoril zmluvu o zabezpečení stravovacích poukážok, sa môže rozhodnúť, či bude podľa nových pravidiel postupovať od 1. marca 2021 (od účinnosti Novely) alebo neskôr, a to až do skončenia účinnosti zmluvy o zabezpečení stravovacích poukážok, najdlhšie však do 31. decembra 2021.

V súvislosti so zmenami v oblasti poskytovania príspevkov na stravovanie zamestnancov sa mení aj maximálna výška poplatku za sprostredkované stravovacie služby pri nákupe stravných lístkov, ktorá sa znižuje z maximálnej sumy 3 % na 2 % z hodnoty sumy uvedenej na stravnom lístku.

S účinnosťou od 1. januára 2023 bude možné poskytovať stravné lístky len v elektronickej forme s výnimkou, ak použitie takejto elektronickej poukážky na pracovisku resp. v jej blízkosti nebude možné.

3. Pridelovanie zamestnancov medzi prepojenými osobami

Novela zavádza zjednodušený režim pridelovania zamestnancov medzi spriaznenými osobami.

Podľa aktuálnej právnej úpravy sa môže zamestnávateľ s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť na dočasnom pridení zamestnanca v pracovnom pomere iba v prípade, ak sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody, a to najskôr po uplynutí troch mesiacoch odo dňa vzniku pracovného pomeru.

Podľa novej právnej úpravy sa podmienky prevádzkových dôvodov a minimálnej dĺžky pracovného pomeru zamestnanca neuplatnia pri bezodplatnom dočasnom pridení zamestnanca medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou.

4. Pružný pracovný čas počas pracovnej cesty

Podľa aktuálnej právnej úpravy sa pružný pracovný čas neuplatní v prípade nariadenej pracovnej cesty zamestnanca. V takomto prípade je zamestnávateľ povinný určiť zamestnancovi začiatok a koniec pracovnej zmeny. Takáto striktná právna úprava narážala v praxi často na aplikačné problémy.

Podľa Novely sa tieto obmedzenia neuplatnia v prípade, ak pracovná cesta zasahuje výlučne do základného pracovného času alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú inak.

5. Rozšírenie výpovedných dôvodov zo strany zamestnávateľa

Novela zavádza nový výpovedný dôvod na ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Podľa novej právnej úpravy bude zamestnávateľ oprávnený ukončiť pracovný pomer so zamestnancom v prípade, ak zamestnanec dovŕši 65 rokov veku a zároveň bude tento vek určený na nárok na starobný dôchodok, t.j. obe podmienky musia byť splnené súčasne.

Táto nová právna úprava nadobúda účinnosť od 1. januára 2022.

6. Zastúpenie v odboroch

V praxi sa možno stretnúť s tým, že zamestnancov na pracovisku zastupujú osoby, ktoré nemajú žiadnu previazanosť so zamestnancami, a v niektorých prípadoch sú pochybnosti, či vôbec u zamestnávateľa majú nejakú členskú základňu.

Novela podmienila pôsobenie v odborovej organizácii u zamestnávateľa tým, aby zamestnancov na pracovisku zastupovali (ako príslušný odborový orgán) iba osoby, ktoré sú u neho zamestnané v pracovnom pomere. Zároveň však platí výnimka, že sa odborová organizácia môže dohodnúť so zamestnávateľom aj inak. Podmienka sa neuplatňuje na člena príslušného odborového orgánu počas šiestich mesiacov odo dňa skončenia jeho pracovného pomeru u zamestnávateľa.

Táto zmena dá zamestnávateľovi istotu, že rokuje s odborovou organizáciou, ktorá na pracovisku skutočne pôsobí a môže oprávnené zastupovať záujmy jeho zamestnancov.

Zistenie, či odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa má v svojich radoch zamestnanca v pracovnom pomere so zamestnávateľom, má svoje úskalia. Podľa aktuálnej právnej úpravy totiž zamestnávateľ nemá prístup k zoznamu členov odborovej organizácie.

V prípade vzniku pochybností, či odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa má členov v pracovnom pomere u zamestnávateľa, pôjde o tzv. spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa. Na riešenie tohto sporu bude príslušný rozhodca zvolený stranami sporu. V opačnom prípade určí rozhodcu na návrh ministerstvo práce zo zoznamu rozhodcov, ktorý vedie. Rozhodca rozhodne spor do 30 dní od jeho prijatia.

Sociálne zabezpečenie v zmysle novej Dohody o Brexite

Európska únia (EÚ) a Spojené kráľovstvo (UK) sa zhodli na Dohode o obchode a spolupráci medzi EÚ a UK, ktorá ovplyvňuje aj koordináciu sociálneho zabezpečenia tzv. mobilných zamestnancov a ochranu ich práv.



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



Mária Hrdličková
kpmg@kpmg.sk
+421 259 984 111

Dňa 24. decembra 2020 sa Európska únia (EÚ) a Spojené kráľovstvo (UK) zhodli na Dohode o obchode a spolupráci medzi EÚ a UK (ďalej len „Dohoda“). Dohoda ovplyvňuje aj koordináciu sociálneho zabezpečenia tzv. mobilných zamestnancov a zameriava sa na ochranu práv občanov EÚ, ktorí sa v UK dočasne zdržiavajú, pracujú alebo sa tam presťahujú, a tiež občanov UK, ktorí sa dočasne zdržiavajú alebo pracujú v EÚ, alebo sa tam presťahujú po 1. januári 2021.

Dohoda vstúpila do platnosti 1. januára 2021, v súčasnosti však prechádza ratifikačným procesom v UK a v každom členskom štáte EÚ. Proces ratifikácie by sa mal ukončiť do konca februára 2021. Následne musí byť Dohoda schválená v parlamente EÚ. Rada EÚ musí prijať rozhodnutie o uzavretí Dohody ako posledný krok ratifikačného procesu. Dohoda sa v tomto okamihu vzťahuje iba na 27 členských štátov EÚ a UK.



DAŇOVÉ PORADENSTVO

Viac info

Prečo je to dôležité

Na všetky cezhraničné situácie, ktoré sa začnú 1. januára 2021 a neskôr, sa v oblasti sociálneho zabezpečenia vzťahuje táto Dohoda. Na všetky cezhraničné situácie začaté pred 1. januárom 2021 sa vzťahuje predchádzajúca dohoda o vystúpení medzi EÚ a UK. Zamestnávateľia a zamestnanci by sa mali zamerať na podmienky uplatniteľnosti sociálneho zabezpečenia v zmysle Dohody, pretože v uplatniteľnosti a právach týkajúcich sa sociálneho zabezpečenia sú značné rozdiely v závislosti od toho, či sa na cezhraničnú situáciu vzťahuje predchádzajúca dohoda o vystúpení alebo nová Dohoda.

Všeobecné informácie

1. januára 2021 UK opustilo jednotný trh a colnú úniu EÚ a postupy EÚ sa už na bývalý členský štát EÚ nevzťahujú. Hlavným dôsledkom je, že sa skončil voľný pohyb osôb, služieb a tovaru medzi EÚ a UK.

Sociálne zabezpečenie

Dohoda poskytuje niekoľko opatrení na koordináciu sociálneho zabezpečenia mobilných zamestnancov zameraných na ochranu nárokov občanov EÚ, ktorí sa v UK dočasne zdržiavajú, pracujú alebo sa tam presťahujú, a občanov UK, ktorí sa dočasne zdržiavajú alebo pracujú v EÚ, alebo sa tam presťahujú po 1. januári 2021.

Protokol o koordinácii v oblasti sociálneho zabezpečenia sa zameriava hlavne na tieto oblasti:

- Osoby, na ktoré sa Dohoda vzťahuje

5 | Daňové a právne aktuality | február 2021

- Situácie, na ktoré sa Dohoda vzťahuje
- Sčítavanie období
- Exportovateľnosť výhod
- Prekrývajúce sa výhody

Rámec sociálneho zabezpečenia

Je dôležité poznamenať, že Dohoda neuplatňuje rovnaký rámec sociálneho zabezpečenia ako nariadenia EÚ o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia v EÚ.

Rodinné dávky už nie sú koordinované, čo znamená, že nárok na rodinné dávky a právo na vývoz týchto dávok, napríklad počas vyslania, závisia od vnútroštátnych právnych predpisov v príslušnom členskom štáte EÚ a v UK. Existuje preto značné riziko, že niektorí zamestnanci nebudú mať nárok na rodinné dávky, alebo že sa rodinné dávky znížia, či dokonca priznajú za kratšie obdobie.

Na druhej strane je rozumné očakávať, že nároky na rodinné dávky, ktoré sú predmetom Dohody, sa vybavujú rýchlejšie ako v súčasnosti, pretože príslušné orgány nebudú musieť rodinné dávky v cezhraničných situáciách oznamovať alebo koordinovať. Úrady budú musieť zohľadniť iba svoje lokálne pravidlá.

Ďalej je potrebné poznamenať, že vývoz dávok v nezamestnanosti a dávok v invalidite podlieha aj vnútroštátnym pravidlám, od ktorých možno očakávať, že znížia oprávnenosť a výšku týchto dávok pre niektorých zamestnancov v cezhraničnej situácii medzi EÚ a UK.

Pravidlá koordinácie sociálneho zabezpečenia

Protokol o koordinácii v oblasti sociálneho zabezpečenia v Dohode zachováva zásadu, že na príslušné záležitosti sa v oblasti sociálneho zabezpečenia v rovnakom čase vzťahujú právne predpisy iba jedného štátu. Ďalej sumarizujeme najčastejšie situácie pozorované v praxi:

• Všeobecné (základné) pravidlo:

Na zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnú osobu sa v tých situáciách, na ktoré sa vzťahuje Dohoda, uplatňuje sociálne zabezpečenie podľa právnych predpisov toho štátu, v ktorom sa vykonáva pracovná činnosť.

• Osobitné pravidlo - vyslaní pracovníci:

Na osobu vyslanú zamestnávateľom, aby pracovala v inom štáte v mene tohto zamestnávateľa, sa vzťahuje sociálne zabezpečenie vysielajúceho štátu. Práca v hostiteľskom štáte nesmie trvať dlhšie ako 24 mesiacov a osoba nemôže nahradiť iného vyslaného pracovníka. Zamestnávateľ musí byť usadený vo vysielajúcom štáte a musí tam vykonávať hlavné aktivity.

• Osobitné pravidlo - vykonávanie činnosti vo viac ako jednej krajine:

Osoba, ktorá vykonáva podstatnú činnosť (25 percent a viac) v štáte bydliska, podlieha právnym predpisom v oblasti sociálneho zabezpečenia v tomto štáte. Ak osoba nevykonáva podstatnú časť svojej pracovnej činnosti v štáte bydliska, uplatňujú sa právne predpisy v oblasti sociálneho zabezpečenia v štáte, kde sa nachádza zamestnávateľ.

• Zdravotná starostlivosť:

Poistená osoba a jej rodina dostanú vecné dávky (zdravotnú starostlivosť) v krajine bydliska, aj keď krajina bydliska nie je príslušným štátom, a rovnako uvedená osoba dostane vecné dávky v príslušnom štáte, aj keď tam nemá bydlisko.

Stále nie je jasné, ako presne bude zabezpečená administratívna komunikácia a nie sú známe ani požiadavky týkajúce sa žiadostí a dokumentov potrebných na uplatnenie práv podľa Dohody.

Zaujímavosti - vyslaní pracovníci

Členské štáty EÚ sa mali do konca januára 2021 rozhodnúť, či uplatnia spomenuté ustanovenia o vyslaných pracovníkoch. V zmysle Oznámenia publikovaného v Úradnom vestníku dňa 16. februára 2021, sa všetkých 27 členských štátov EU rozhodlo pre uplatňovanie ustanovenia pre vyslaných pracovníkov. Špecifický postup ohľadom uplatňovania tohto ustanovenia ale

naznačuje, že jeho uplatňovanie nebude rovnaké ako podobné ustanovenie v súčasných právnych predpisoch EÚ.

Takisto je zaujímavé, že Dohoda nepokrýva predĺženie vyslania na viac ako 24 mesiacov. Logickou otázkou, ktorá v tejto súvislosti vyvstáva, je, či fakt, že sa vyslanie na 24 mesiacov uplatní raz, znamená, že ho nemožno znova uplatniť v ďalšom vyslaní? Ak áno, aké podmienky musia byť potom splnené?

Napokon nie je jasné, splnenie akých podmienok bude vyžadované po dobu príslušnosti k sociálnemu zabezpečeniu vo vysielajúcej krajine pred vyslaním. To by tiež mohlo viesť k rôznym prístupom v rôznych krajinách a v konečnom dôsledku by mohlo viesť k zamietnutiu uplatňovania sociálneho zabezpečenia vo vysielajúcej krajine.



Iné zaujímavosti

Dohoda v podstate limituje obmedzenia, ktoré predstavuje odchod UK z EÚ pre pohyb osôb, spoločností, tovaru, kapitálu atď.

Z Protokolu o koordinácii v oblasti sociálneho zabezpečenia v Dohode je zrejmé, že sociálne zabezpečenie medzi EÚ a UK sa významne mení a plný účinok týchto zmien sa zreteľnejšie prejaví až časom.

Aj keď dohoda o vystúpení upravovala vzťahy medzi EÚ a UK od 1. februára 2020 do 31. decembra 2020, v súvislosti so sociálnym zabezpečením platí, že osoby, na ktoré sa vzťahuje dohoda o vystúpení, môžu aj po tomto dátume využívať ustanovenia dohody o vystúpení, pokiaľ ich situácia bez prerušenia pokračuje po tomto dátume.

Zamestnávateľia a zamestnanci by preto mali preskúmať možnosť, či ich situácia umožňuje pokračovať v uplatňovaní veľkorysejších ustanovení týkajúcich sa uplatniteľnosti sociálneho zabezpečenia tej-ktorej krajiny podľa dohody o vystúpení a vyhnúť sa uplatňovaniu pravidiel v oblasti sociálneho zabezpečenia podľa novej Dohody čo najdlhšie v závislosti od zodpovedajúcich výhod pre zamestnancov.

Môže to byť zložitá technická úloha a zdá sa, že rôzne členské štáty EÚ pristupujú k interpretácii (ne)prerušených cezhraničných situácií odlišne; zainteresované osoby a zamestnávateľia by preto mali pri rozhodovaní zvážiť obstaranie príslušných odborných analýz.

Očakáva sa, že obmedzenia v novej Dohode vyvolajú prehodnotenie kompenzácií a výhod pre zamestnancov postihnutých Brexitom. Zmeny v sociálnom zabezpečení sú relevantné pre každú diskusiu o náhradách a výhodách pre zamestnancov, ktorých sa týkajú ustanovenia dohody o vystúpení a novej Dohody, a mali by prejsť dôkladným preskúmaním a byť súčasťou akejkoľvek revízie vnútorných predpisov spoločnosti.

Celý text: [Dohoda o obchode a spolupráci medzi Európskou úniou a Spojeným kráľovstvom](#). Upozorňujeme, že medzi Veľkou Britániou a Írskom, Veľkou Britániou, Gibraltárom a Španielskom a Veľkou Britániou a Švajčiarskom atď. môžu existovať ďalšie bilaterálne podmienky.

7 | Daňové a právne aktuality | február 2021

Blíži sa účinnosť balíčka zmien DPH pre e-commerce

1. júla 2021 nadobudnú účinnosť ustanovenia novely zákona o DPH, ktoré sa týkajú cezhraničného elektronického obchodovania. Sú transpozíciou smerníc EÚ prinášajúcich tzv. balíček zmien v oblasti DPH pre e-commerce, ktoré sa budú uplatňovať v celej Európskej únii.



Elvíra Ungerová

eungerova@kpmg.sk

+421 915 758 807

Predaj tovaru na diaľku a miesto zdanenia

Došlo k zadefinovaniu predaja tovaru na diaľku v rámci EÚ, ktorý nahradí doterajší „zásielkový predaj“ a zaviedla sa definícia predaja tovaru na diaľku dovážaného z územia tretích štátov.

Stanovili sa pravidlá pre určenie miesta dodania pri týchto spôsoboch dodania tovaru zákazníkovi (konečnému spotrebiteľovi) s cieľom jeho zdanenia v mieste spotreby. Nebude sa už sledovať hodnota zasielaného tovaru stanovená jednotlivými členskými štátmi EÚ, pri prekročení ktorej bol podľa doterajších pravidiel dodávateľ povinný požiadať o pridelenie identifikačného čísla pre DPH v tomto členskom štáte a uplatniť sadzbu dane tohto členského štátu, do ktorého tovar dodáva. Miestom dodania tovaru v týchto prípadoch bude v zásade ten členský štát, v ktorom sa odoslanie alebo preprava tovaru pre zákazníka skončí.

V záujme podpory malých podnikov bude možná výnimka pre dodávateľov usadených len v jednom členskom štáte EÚ, ak celková hodnota tovarov predávaných na diaľku a zároveň celková hodnota digitálnych služieb poskytnutých do iného členského štátu EÚ nepresiahne prahovú hodnotu 10 000 eur bez dane. Za stanovených podmienok budú títo dodávatelia oprávnení svoje dodanie zdaňovať daňou členského štátu, v ktorom sú usadení.

Dodanie tovaru prostredníctvom elektronických rozhraní

Zavádza sa fikcia dodania vytvorená na účely DPH, kedy sa zdaniteľná osoba, ktorá uľahčuje dodanie tovaru prostredníctvom využitia elektronických rozhraní ako sú platformy, portály, trhoviská a iné elektronické prostriedky, stáva tzv. domnelým dodávateľom a z pohľadu uplatňovania pravidiel DPH sa považuje za zdaniteľnú osobu, ktorá tovar prijala od pôvodného dodávateľa a dodala ho ďalej nadobúdateľovi. Elektronické rozhranie tak bude musieť na dodaný tovar účtovať DPH uplatniteľnú v členskom štáte spotreby a musí odvieť DPH daňovej správe.

Táto fikcia sa bude týkať predaja tovaru na diaľku dovážaného z tretích štátov v zásilkach s vlastnou hodnotou nepresahujúcou 150 eur, alebo dodania tovaru v rámci EÚ osobou neusadenou v EÚ nezdaniteľnej osobe.



Osobitné úpravy jednotného kontaktného miesta („OSS“ a „iOSS“)

Dobrovoľné osobitné úpravy „Mini One Stop Shop“ („MOSS“) sa dosiaľ využívali len pre telekomunikačné služby, služby

rozhlasového vysielania a televízneho vysielania a elektronické služby poskytnuté iným ako zdaniteľným osobám na území EÚ. Od 1. júla 2021 sa rozširuje ich vecná a personálna pôsobnosť, čo povedie k rozšíreniu režimu jednotného kontaktného miesta („OSS“):

- Zdaniteľné osoby neusadené na území EÚ budú môcť využívať osobitnú úpravu mimo Únie aj na iné služby poskytnuté iným ako zdaniteľným osobám usadeným v niektorom z členských štátov EÚ, ktorých miesto dodania sa nachádza podľa § 16 zákona o DPH v niektorom z členských štátov EÚ (členský štát spotreby).
- Zdaniteľné osoby usadené na území niektorého členského štátu EÚ, ale neusadené v členskom štáte spotreby, budú môcť využívať osobitnú úpravu pre Úniu na služby poskytnuté inej ako zdaniteľnej osobe s miestom dodania podľa § 16 zákona o DPH. (Služby s miestom dodania podľa § 16 sú napr. služby spojené s nehnuteľnosťami, prenájom dopravných prostriedkov, ubytovacie služby, vstupné na kultúrne, umelecké, športové, vedecké, vzdelávacie, zábavné alebo podobné podujatia, ako sú veľtrhy a výstavy, atď.)
- Osobitná úprava pre Úniu sa rozširuje tiež na predaj tovaru na diaľku na území EÚ a na určité domáce dodania tovaru uskutočnené prostredníctvom elektronických rozhraní.
- Zavádza sa tiež nová osobitná úprava uplatňovania dane na predaj tovaru na diaľku dovážaného z územia tretích štátov, tzv. importný One Stop Shop („iOSS“). Osobitnú úpravu pre dovoz môžu zdaniteľné osoby využívať pre predaj tovaru na diaľku dovážaného z tretích štátov, ktorý sa prepravuje alebo odosiela priamo z tretieho štátu v zásielke, ktorej vlastná hodnota nepresahuje 150 eur. Súvisiacim benefitom bude oslobodenie od DPH pri dovoze za stanovených podmienok.

Zjednodušením vyplývajúcim z využívania dobrovoľnej osobitnej úpravy je, že poskytovateľ služieb alebo dodávateľ tovarov sa nemusí registrovať v každom členskom štáte, v ktorom je miesto dodania služieb alebo tovarov. Povinnosť priznať a uhradiť daň, ktorá prislúcha členskému štátu spotreby si dodávateľia splnia prostredníctvom osobitného jednotného daňového priznania podaného cez elektronický portál v členskom štáte EÚ, kde sa zaregistrujú pre využívanie tejto úpravy („členský štát identifikácie“). V členskom štáte identifikácie zároveň uhradia príslušnú daňovú povinnosť. Členský štát identifikácie následne pošle príslušnú sumu dane do členských štátov spotreby v rámci EÚ.



Osobitná úprava na priznávanie a platbu dane pri dovoze tovaru

Ak sa nepoužije osobitná úprava iOSS, môže sa na zásielku, ktorej hodnota nepresahuje 150 eur a nie je predmetom spotrebnej dane, použiť osobitná úprava na priznávanie a platbu dane pri dovoze tovaru. Táto úprava umožní, aby napr. poštový operátor, dopravca alebo colný zástupca v EÚ, vybral daň od zákazníka a túto daň zaplatil colnému úradu.

Zrušenie oslobodenia od DPH pre dovoz zásielok do 22 eur

Od 1.7.2021 sa zruší oslobodenie od DPH pri dovoze pri zásielkach s hodnotou nepresahujúcou 22 eur. Tovar dovážaný z tretích štátov do EÚ sa tak bude zdaňovať bez ohľadu na jeho hodnotu, a to z dôvodov vytvorenia spravodlivejších podmienok na trhu a odstránenia narušenia hospodárskej súťaže pri obchodovaní prostredníctvom elektronického obchodu.

K pravidlám v oblasti DPH pre elektronický obchod vydala Európska komisia vysvetlivky, ktoré sú k dispozícii aj v slovenskom jazyku tu:

https://ec.europa.eu/taxation_customs/sites/taxation/files/vatecommerceexplanatory_28102020_sk.pdf

Brexit: Koniec prechodného obdobia a online nakupovanie

Pandémia koronavírusu sa prejavila aj v rastúcom záujme o online nakupovanie, stále viac spotrebiteľov si tovar objednáva prostredníctvom zahraničných internetových obchodov. Vzhľadom na vystúpenie Spojeného kráľovstva z EÚ a koniec prechodného obdobia sa stretávame aj otázkami kupujúcich ohľadom vplyvu brexitu na ich online nákupy. Napríklad, či majú prejsť na nemeckú verziu predajnej online platformy, ak v minulosti používali jej britskú verziu.



Elvira Ungerová

eungerova@kpmg.sk
+421 915 758 807

Dôsledky z hľadiska platieb pri dovoze ovplyvní skutočnosť, či tovar objednaný cez britskú stránku internetového obchodu bude aj fyzicky prepravovaný zo Spojeného kráľovstva. Tovar objednaný prostredníctvom internetového obchodu a prepravovaný zo Spojeného kráľovstva na územie Slovenskej republiky (SR) od 1.1.2021 podlieha colnému konaniu, so súvisiacimi povinnosťami týkajúcimi sa úhrady cla a dovoznej DPH.



Platby pri dovoze

Pokiaľ ide o uplatňovanie dovozného cla, dopady sú zmiernené iba v prípade splnenia podmienok preukázania pôvodu tovaru v Spojenom kráľovstve, stanovených tzv. „pobrexítovou dohodou“. Oslobodenie od cla si tiež možno nárokovať pri splnení podmienok stanovených v príslušných právnych predpisoch EÚ a vnútroštátnych právnych predpisoch SR. Zásielky nižšej hodnoty (nepresahujúcej 22 eur) sú v prvom polroku roka 2021 naďalej oslobodené od DPH.

V praxi môžu v závislosti od hodnoty zásielky nastať napríklad nasledovné situácie:

- Oslobodenie od cla sa uplatní na zásielky, ktorých hodnota nepresahuje 150 EUR na jednu zásielku.
- Ak hodnota nepresahuje 22 EUR, zásielka je oslobodená aj od DPH. Toto sa však zmení od 1. júla 2021, odkedy sa DPH bude vyberať pri každom dovoze tovaru, bez ohľadu na jeho hodnotu, a začnú sa uplatňovať nové pravidlá pri predaji tovaru na diaľku.
- Ak je hodnota zásielky vyššia ako 22 EUR ale neprekročí 150 EUR, je oslobodená iba od dovozného cla a podlieha zdaneniu DPH.
- Pri zásielkach, ktorých hodnota prevýši 150 EUR, sa vymeria aj dovozné clo aj DPH.

Na alkoholické nápoje, tabak a tabakové výrobky, parfumy a toaletné vody sa však uvedené oslobodenia neuplatňujú. Bez ohľadu na ich hodnotu (aj keď by bola do 22 EUR) je pri dovoze potrebné počítať so zaplatením cla, DPH a prípadne aj spotrebnej dane. Dovozy týchto tovarov tiež môže podliehať ďalším povinnostiam a obmedzeniam. Určité alkoholické nápoje, tabak a tabakové výrobky môžu colné orgány prepustiť iba ak budú označené platnou slovenskou kontrolnou známkou.

10 | Daňové a právne aktuality | február 2021

**Colné formality**

Ak sa pri dovoze tovaru vyžaduje na strane kupujúceho podanie elektronického colného vyhlásenia, musí príjemca zásielky požiadať o registráciu v [Centrálnom registri finančnej správy](#) (APV CReg). Samotné elektronické colné vyhlásenie môže za kupujúceho podať na základe splnomocnenia pošta alebo poskytovateľ kuriérskych služieb.

Ak colné vyhlásenie bude podávať priamo príjemca zásielky, vyžaduje sa jeho registrácia u colných orgánov a splnenie podmienok elektronickej komunikácie pri podávaní colných vyhlásení prostredníctvom určeného informačného systému.

Sú dopady odlišné, ak je zásielka zo Severného Írska?

Transakcie zahŕňajúce prepravu tovaru medzi Severným Írskom a členskými štátmi EÚ sa naďalej považujú (minimálne do konca roka 2024) za transakcie v rámci EÚ.

Ak je teda tovar odoslaný alebo prepravený dodávateľom alebo na jeho účet zo Severného Írska do SR a odberateľom je osoba, ktorá nemá pridelené identifikačné číslo pre daň, v súčasnosti uplatnia sa pravidlá pre zásielkový predaj.

Tovar sa teda zdaní buď príslušnou sadzbou platnou v Spojenom kráľovstve, alebo ak došlo k prekročeniu prahovej hodnoty pre zásielkový predaj stanovenú v SR alebo si dodávateľ zvolil za miesto dodania tuzemsko, dodávateľ tento tovar dodá pod svojím slovenským identifikačným číslom pre DPH uplatní naň slovenskú DPH.

Čo je vhodné preveriť pri nákupe

Ako v tejto súvislosti odporúča aj Európska komisia, je dôležité pri nákupoch cez internetové obchody prečítať si obchodné a dodacie podmienky. S cieľom vyhnúť sa neskorším prekvapeniam je vhodné si vopred preveriť, či si kúpa daného tovaru bude vyžadovať splnenie colných formalít na strane kupujúceho, či cena uvedená pri platení predstavuje výslednú cenu vrátane poplatkov za medzinárodnú prepravu a dovozných platieb, resp. či ide o garantovanú dodaciu cenu alebo je potrebné počítať s dodatočnými platbami pri doručení.

Od 1. júla 2021 však nadobudnú účinnosť nové pravidlá DPH pre predaj tovaru na diaľku, ktorých zhrnutie prinášame [v samostatnom prispevku](#).

Poskytnutie vozidla na súkromné účely a DPH

Poskytujete zamestnancom vozidlá na súkromné účely na obdobie presahujúce 30 dní? Platia zamestnanci za toto použitie (aj v podobe zrážky zo mzdy)? Majú zamestnanci bydlisko alebo sa obvykle zdržiavajú v inom členskom štáte EÚ ako je sídlo zamestnávateľa?



Zuzana Šidlová

zsidlova@kpmg.sk

+421 915 758 942

Ak ste na uvedené otázky odpovedali kladne, môže mať takýto zamestnávateľ povinnosť platiť DPH v členskom štáte, v ktorom má zamestnanec bydlisko alebo v ktorom sa obvykle zdržiava.

[Uvedené judikoval Súdny dvor EÚ vo svojom nedávnom rozsudku C-288/19 QM proti Finanzamt Saarbrücken.](#)

Ak by ste mali záujem o preverenie ako môže uvedený rozsudok ovplyvniť Vaše DPH povinnosti, kontaktujte nás.



ODBER NOVINIEK

Viac info

Dočasné uplatnenie nulovej sadzby DPH na vybrané osobné ochranné prostriedky

V období od 12. februára 2021 do 30. apríla 2021 sa na dovoz týchto tovarov z tretích krajín, nadobudnutie z iného členského štátu EÚ, ako aj dodanie v SR uplatní nulová sadzba DPH.



Zuzana Šidlová

zsidlova@kpmg.sk

+421 915 758 942

Dňa 12. februára 2021 nadobudla účinnosť novela zákona Lex Corona, ktorou sa zavádza nulová sadzba DPH na vybrané osobné ochranné prostriedky slúžiace na zabezpečenie vyššieho stupňa ochrany dýchacích orgánov. Táto nulová sadzba DPH sa uplatní do 30. apríla 2021.

Keďže nulovú sadzbu DPH slovenský zákon o DPH nestanovuje a jedná sa o dočasné opatrenie, FRSR vydalo informáciu, podľa ktorej sa nebude meniť vzor DPH priznania a nadobudnutie takýchto tovarov z iných členských štátov EÚ a ich dodanie v SR sa bude vykazovať na riadku 13 DPH priznania (rovnako ako oslobodené plnenia). Tieto transakcie zároveň nebudú vykazované v kontrolnom výkaze.



DAŇOVÉ PORADENSTVO

Viac info

[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.

© 2025 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.