

# Daňovky

Daňové a právne  
aktuality

Dane  
Zo sveta  
Právo  
V skratke

Daňové a právne  
aktuality | Október  
2022

# Aktuálne informácie o daňových povinnostiach pre občanov Ukrajiny pracujúcich na Slovensku

Dĺžka pobytu mnohých občanov Ukrajiny na Slovensku v týchto dňoch prekračuje 183 dní. Ak vykonávajú pre svojho ukrajinského zamestnávateľa závislú činnosť na území Slovenska, prináša to dopady v oblasti dane z príjmov.



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

Občania Ukrajiny so štatútom dočasného útočiska (spočiatku mali v dokladoch uvedené „odídenec“), ktorí sa na Slovensku zdržiavajú viac ako 183 dní a súčasne pracujú pre svojho ukrajinského zamestnávateľa „na diaľku“, sa dostávajú do situácie, kedy je potrebné myslieť na daňové povinnosti.

Keďže v tejto súvislosti nebolo doposiaľ vydané žiadne špecifické stanovisko Finančnej správy SR či Finančného riaditeľstva SR, ani nebola schválená žiadna špecifická legislatívna úprava, ktorá by zjednodušila situáciu týchto osôb na Slovensku, je potrebné vychádzať zo všeobecných ustanovení daňovej legislatívy.

Podľa zákona o dani z príjmov sa za **daňového rezidenta považuje osoba, ktorá má na Slovensku trvalý pobyt, bydlisko, alebo sa tu obvykle zdržiava (183 dní strávených na Slovensku v roku 2022)**. Nakoľko pobyt týchto osôb od začiatku konfliktu môže už prekročiť 183 dní, je potrebné pristúpiť **k určovaniu rezidencie podľa Zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia na Slovensku uzatvorenej medzi Ukrajinou a Slovenskou republikou**. Rozumieme, že keby konflikt na Ukrajine nevznikol, tieto osoby by na Slovensko neprišli, nezostávali by tu a ich väzby vo väčšine prípadov naďalej ostávajú silnejšie na Ukrajine.

Vo väčšine prípadov teda u osôb so štatútom dočasného útočiska k presunu daňovej rezidencie na Slovensko nepríde. Toto je však veľmi všeobecný záver a situáciu každého jednotlivca treba posudzovať osobitne, nakoľko aj minimálna zmena v osobnej situácii (napr. strata stáleho bytu na Ukrajine) môže mať za následok vznik daňovej rezidencie na Slovensku.

**Aj daňový nerezident môže mať povinnosť zdaňovať príjmy na Slovensku.** U slovenských daňových nerezidentov príjem za prácu vykonanú na území Slovenskej republiky (za predpokladu, že je vyplácaný spoločnosťou sídliacou na Ukrajine, ktorá nemá na Slovensku stálu prevádzkareň) nie je zdaniteľný na Slovensku, pokiaľ táto činnosť nepresiahne 183 dní.

Kritérium 183 dní v súčasnosti dosiahli mnohí zamestnanci ukrajinských spoločností pracujúci na diaľku na Slovensku. Toto môže mať **daňové dopady nielen na fyzické osoby - zamestnancov, ale aj na ich ukrajinských zamestnávateľov**. Daňové povinnosti je potrebné začať plniť na mesačnej báze, nielen v ročnom daňovom priznaní fyzických osôb. Odporúčame preto správne nastaviť **platenie preddavkov na daň na Slovensku takýchto zamestnancov**.

Ak máte akékoľvek otázky týkajúce sa určenia daňovej rezidencie či zdaňovania príjmov občanov Ukrajiny na Slovensku, neváhajte sa obrátiť na Global Mobility Services team spoločnosti KPMG na Slovensku.

# BEFIT: Európska komisia otvorila diskusiu k novému rámcu zdaňovania príjmov podnikov

Európska komisia vo svojom “Oznámení o zdaňovaní podnikov v 21. storočí” predstavila nový medzinárodný rámec pre zdaňovanie príjmov podnikov. Tento návrh je známy ako “BEFIT” - Podnikanie v Európe: rámec pre zdaňovanie príjmov.



**Zuzana Blažejová**  
zblazejova@kpmg.sk  
+421 905 740 000

Európska komisia predložila ako dlhodobý plán zavedenie BEFIT, ktorý EÚ poskytne jednotný súbor pravidiel pre daň z príjmov právnických osôb, ako sme Vás už informovali [v predchádzajúcom článku](#). Zdaňovanie príjmov nadnárodných spoločností by bolo založené na prvkoch **spoločného základu dane, ktorý bude následne prerozdelený medzi jednotlivé členské štáty pomocou určitého vzorca**. Nahradí tým predošlý návrh CCCTB (spoločný konsolidovaný základ dane z príjmu právnických osôb). V súčasnosti sa posudzujú viaceré možnosti finálneho znenia smernice BEFIT, ktorá by pozostávala z nasledovných piatich častí:

## Rozsah

### ***Možnosť 1: Skupiny nadnárodných spoločností s celkovými konsolidovanými príjmami nad 750 miliónov EUR***

Do rozsahu pôsobnosti smernice BEFIT by spadali skupiny spoločností s celkovými konsolidovanými príjmami nad hranicou 750 miliónov EUR. Definícia „skupiny spoločností“ by zodpovedala definícii v návrhu smernice o minimálnej dani (tzv. Pilier 2).

### ***Možnosť 2: Širší rozsah***

Smernica by sa vzťahovala aj na malé a stredné podniky s cezhraničnými aktivitami alebo na tie subjekty, ktoré plánujú rozšíriť svoje pôsobenie do zahraničia. Táto možnosť by im umožnila využívať spoločné pravidlá EÚ týkajúce sa základu dane a prerozdelenia ziskov.

## Výpočet základu dane

### ***Možnosť 1: Obmedzené úpravy pre účely kalkulácie dane***

Na príjem vykázaný v účtovnej závierke subjektov skupiny spadajúcich pod BEFIT by sa uplatnil obmedzený zoznam „daňových“ úprav. Všetky spoločnosti v skupine by boli povinné použiť ako podklad pre výpočet základu dane účtovnú závierku zostavenú podľa rovnakého účtovného štandardu povoleného v EÚ.

### ***Možnosť 2: Komplexný súbor daňových pravidiel***

Alternatívou by bolo vytvorenie rámca, ktorý by stanovil podrobné pravidlá na určenie základu dane, a nie budovanie systému založeného na finančnom účtovníctve, ako navrhuje možnosť 1. Táto možnosť by si vyžadovala uplatňovať dva komplexné súbory pravidiel o dani z príjmov právnických osôb, t. j. BEFIT a vnútroštátne pravidlá (narozdiel od zjednodušených pravidiel na určenie dane v možnosti 1).

## Vzorec na prerozdelenie zdaniteľného zisku

Základný princíp pri rozhodovaní o rozdelení zisku pomocou vzorca spočíva vo výbere faktorov, ktoré odrážajú zdroj príjmu.

### ***Možnosť 1: Vzorec bez zohľadnenia nehmotných aktív***

V rámci tejto možnosti by návrh zohľadňoval nasledovné premenné vo vzorci: i) hmotný majetok (s výnimkou finančného majetku, pokiaľ nejde o konkrétny sektor); (ii) práca (prípadne kombinácia počtu zamestnancov a miezd); a (iii) predaj podľa reálneho miesta podnikania a vytvárania tržieb.

### ***Možnosť 2: Vzorec zahrňajúci nehmotný majetok***

Alternatívou by bolo zahrnúť do vzorca, okrem troch vyššie uvedených, aj štvrtý faktor - nehmotný majetok.

## **Rozdelenie zisku spriazneným/závislým osobám mimo skupiny**

Možnosti v tejto oblasti sú obmedzené, keďže právo EÚ sa v zásade vzťahuje len na činnosti, ktoré sa vyskytujú v rámci EÚ. Predpokladá sa, že súčasné princípy transferového oceňovania by sa aj naďalej uplatňovali na transakcie so spriaznenými osobami mimo konsolidovanú skupinu.

### ***Možnosť 1: Zjednodušený prístup k transferovému oceňovaniu***

Návrh predpokladá zjednodušený prístup k transferovému oceňovaniu na základe makroekonomických analýz porovnateľnosti pre každú kategóriu priemyslu. Podniky by však aj naďalej museli vykonávať potrebnú analýzu pre účely transferového oceňovania. Predpokladané pravidlá by poskytli usmernenie len k pohľadu daňových úradov, ako posudzujú riziko transakcií so spriaznenými osobami mimo konsolidovaného celku.

### ***Možnosť 2: Zachovať súčasné pravidlá transferového oceňovania***

Navrhuje sa ponechať súčasný prístup k uplatňovaniu pravidiel transferového oceňovania.

## **Administrácia**

Jedným z kľúčových cieľov iniciatívy BEFIT je znížiť náklady na dodržiavanie predpisov vrátane zjednodušenia administratívy pre daňovníkov aj členské štáty, preto je návrh týchto piatich prvkov potrebné dôkladne prehodniť.

K návrhu smernice BEFIT začalo verejné pripomienkovanie s lehotou 12 týždňov, **do 5. januára 2023**. V závislosti od finálnej kombinácie navrhovaných možností môže skomplikovať alebo zjednodušiť daňový systém EÚ.

# Aké zmeny prináša novela Zákonníka práce od 1. novembra 2022?

Novela Zákonníka práce prináša viacero novinek, ktoré reagujú na európske smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach. Prinášame Vám súhrn najdôležitejších zmien.



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



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

Dňa 4. októbra 2022 schválila Národná rada Slovenskej republiky zákon, ktorým má dôjsť k viacerým zmenám Zákonníka práce („Zákon“). Tieto zmeny reflektujú na transpozíciu (i) smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii; a (ii) smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami („Smernice“).

Viaceré ustanovenia zakotvené v Smerniciach sú už do určitej miery zapracované v súčasne platnej právnej úprave Zákonníka práce, resp. v iných pracovnoprávných predpisoch.

Zákon nadobudne účinnosť 1. novembra 2022.

Zákon prináša nasledovné zmeny Zákonníka práce, resp. iných pracovnoprávných predpisov:

**(i) možnosť prechodu 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 len povinný zamestnancovi písomne odpovedať a odpoveď náležite odôvodniť.

**(ii) forma poskytovania informácií:** v prípade poskytovania informácií zamestnancovi má byť prípustné okrem poskytnutia informácií v listinnej podobe aj poskytnutie informácií 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.

**(iii) 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.

**(iv) 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;

**(v) 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;
- 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 súčasne platnej legislatívy je zamestnávateľ povinný túto povinnosť splniť do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru, t.j. Zákonom dôjde k skráteniu lehoty na poskytnutie tejto informácie;

- zavádza sa 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.

**(vi) doručovanie:** zamestnávateľ nesmie určiť pre zásielku odbernú lehotu kratšiu ako desať dní;

**(vii) inštitút otcovskej dovolenky:** zamestnanec (otec dieťaťa) má nárok na otcovskú dovolenku v rozsahu dvoch týždňov (14 kalendárnych dní) v období šiestich týždňov od narodenia 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.

# Navýšenie podpory pre zamestnávateľov zo systému skrátenej práce („Kurzarbeit“)

Vláda SR uvoľnila dodatočné finančné prostriedky pre účely poskytovania podpory v čase skrátenej práce.



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



**Matúš Sklenár**  
kpmg@kpmg.sk  
+421 2 5998 4111

Vláda SR uznesením č. 613/2022 zo dňa 5.10.2022 uvoľnila na návrh Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „MPSVaR“) dodatočných 5 miliónov EUR pre účely poskytovania podpory v čase skrátenej práce pre rok 2022.

V dôsledku vojenského konfliktu na Ukrajine a z neho prameniacych dôsledkov nemôžu niektorí zamestnávatelia pridelovať prácu svojim zamestnancom v plnom rozsahu. Využívajú teda systém skrátenej práce a žiadajú o finančnú pomoc.

Podľa informácií od MPSVaR už ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny za mesiace marec až august podporilo 235 žiadateľov sumou 19 444 995,57 EUR, ktoré slúžia na zachovanie takmer 76 000 pracovných miest. V procese schvaľovania je ďalších približne 60 žiadostí s podporou pre takmer 4 000 pracovných miest.

Z pôvodného rozpočtu na rok 2022 vo výške 20 miliónov EUR vďaka rozsiahlej podpore je k dispozícii zostatok k 23.8.2022 iba vo výške približne 1 milióna EUR. Z tohto dôvodu musela o dodatočnom navýšení rozhodnúť Vláda SR, ktorá je na navýšenie pôvodného rozpočtu oprávnená na základe § 12 ods. 2 zákona č. 215/2021 Z. z. o podpore v čase skrátenej práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

# Blacklist EÚ: Zmeny na zozname nespolupracujúcich krajín

Po najnovšom zohľadnení kritérií v daňovej oblasti sa EÚ Blacklist rozšíril o tri karibské krajiny.



**Marianna Dávidová**  
mdavidova@kpmg.sk  
+421 907 745 029



**Soňa Vojteková**  
kpmg@kpmg.sk  
+421 2 5998 4111

V rámci [série našich článkov](#) Vás pravidelne informujeme o aktuálnom stave spolupráce krajín v oblasti daní. Dňa 4. októbra 2022 schválila Rada ECOFIN revidovaný zoznam s týmito zmenami:

- **Anguilla, Bahamy a ostrovy Turks & Caicos** presunula zo sivého zoznamu na čierny zoznam. Anguilla sa už na čiernom zozname nachádzala v roku 2020, Bahamy v roku 2018. Dôvodom ich zaradenia je podpora štruktúr a dohôd zameraných na prilákanie ziskov bez skutočnej ekonomickej podstaty.
- **Arménsko a Eswatini** zaradila na tzv. monitorovací sivý zoznam.
- **Bermudy a Tunisko** odstránila zo sivého zoznamu na základe splnených opatrení, ku ktorým sa zaviazali.

V súčasnosti sa na tzv. blackliste nachádza nasledovných 12 nespolupracujúcich jurisdikcií: **Americká Samoa, Americké Panenské ostrovy, Anguilla, Bahamy, Fidži, Guam, Palau, Panama, Samoa, Trinidad a Tobago, ostrovy Turks & Caicos a Vanuatu.**

Sivý zoznam zahŕňa týchto 22 jurisdikcií: **Arménsko, Barbados, Belize, Botswana, Britské Panenské ostrovy, Dominika, Eswatini, Hong Kong, Izrael, Jamajka, Jordánsko, Katar, Kostarika, Malajzia, Montserrat, Ruská federácia, Severné Macedónsko, Seychely, Thajsko, Turecko, Uruguaj a Vietnam.**

Zoznam nespolupracujúcich jurisdikcií sa najbližšie upraví v roku 2023 na februárovom zasadnutí.

Na tomto stretnutí Rady ECOFIN mala prebiehať aj očakávaná diskusia **k smernici o minimálnej dani (tzv. Pilier 2)**, tento bod napokon nebol zaradený do programu zasadnutia. Zároveň však Francúzsko, Nemecko, Taliansko, Španielsko a Holandsko vydalo spoločné vyhlásenie o zavedení globálnej minimálnej dane na ich lokálnej úrovni od roku 2023.



# Októbrové novinky jednou vetou

Rýchly súhrn daňových a právnych aktualít za posledný mesiac.



## Daňové a právne oddelenie

kpmg@kpmg.sk  
+421 2 5998 4111

- Novelou daňového poriadku sa posúva termín zverejnenia zoznamu daňových subjektov s prideleným indexom daňovej spoľahlivosti. Finančné riaditeľstvo zverejní zoznam týchto daňových subjektov **na základe oznámení o indexe daňovej spoľahlivosti zaslaných do 31. januára 2023**. Viac informácií k tejto téme nájdete [v našom predchádzajúcom článku](#).
- V [NRSR](#) je v skrátanom legislatívnom konaní prerokovávaný vládny návrh **zákona o dani z výhody získanej v dôsledku osobitnej situácie na trhu s ropou**. Cieľom návrhu zákona je zdaniť ekonomickú výhodu, ktorá spočíva v nižšej obstarávacej cene ropy s pôvodom v Ruskej federácii oproti cene ropy Brent.
- Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky zverejnilo tento rok tretí [návrh na zvýšenie súm stravného](#). Aktuálna suma stravného pri pracovnej ceste trvajúcej 5 až 12 hodín, platná od 1.9.2022, by sa mala zvýšiť zo 6,40 eur na **6,80 eur**.

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

[www.kpmg.sk](http://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.