

Daňovky

Daňové a právne
aktuality

Právo
Právne prípady
Zo sveta

Daňové a právne
aktuality | marec
2020

Základné opatrenia ako pripraviť vašu firmu na dôsledky šírenia koronavírusu (COVID-19)

Ako sa bude vyvíjať nákaza koronavírusom (COVID-19) a jej vplyv na ekonomiku sa v súčasnosti dá predpovedať len veľmi ťažko. Prinášame vám preto stručný prehľad toho, na čo by ste sa mali zamerať, aby vaši zamestnanci boli chránení a dôsledky pre vaše podnikateľské aktivity boli čo najmenšie.



Milina Schifferdeckerová

mschifferdeckerova@kpmg.sk
+421 907 745 045



DAŇOVÉ PORADENSTVO

Viac info

Koronavírus (COVID-19) sa na Slovensku objavil ako v jednej z posledných krajín Európy. Od potvrdenia prvého prípadu nákazy prebehlo niekoľko dní a vzdialená hrozba sa stala reálnym problémom slovenských občanov a podnikateľov.

Slovensko plošne zaviedlo povinnú 14-dňovú karanténu po návrate zo štyroch vybratých krajín - Talianska, Číny, Južnej Kórey a Iránu. Izolácia sa nevzťahuje len na daného človeka, ale aj na osoby žijúce s ňou v jednej domácnosti. Porušenie tejto povinnosti sa považuje za priestupok na úseku verejného zdravotníctva pod hrozbou pokuty až do výšky 1659 eur, prípadne môže mať trestnoprávne následky.

Boli prijaté razantné opatrenia s cieľom zamedziť prenosu nákazy, a to zatvorením škôl, zrušením verejných či kultúrnych podujatí.

Na čo sa v tejto situácii treba primárne zamerať? Bez pochybností je prvoradou prioritou ochrana zdravia a zamedzenie šírenia nákazy. V tomto štádiu sa zatiaľ ako väčší problém javí zabezpečenie starostlivosti o maloleté deti a s tým spojený výpadok zamestnancov-rodíčov na pracovisku než samotné ochorenie. Účinnosť preventívnych opatrení a ďalší vývoj šírenia vírusu sa však v tejto chvíli ťažko odhadujú.

Ako teda postupovať tak, aby bolo zdravie zamestnancov a ich rodín chránené a na druhej strane podnikateľské aktivity zamestnávateľov zvládli túto záťažovú situáciu čo najlepšie?

I. OCHRANA ZAMESTNANCOV

1. Opatrenia zamestnávateľa na ochranu zdravia zamestnancov

Starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci je jednou zo základných povinností zamestnávateľa upravených v Zákonníku práce. V spojení s osobitnou právnou úpravou obsiahnutou hlavne v Zákone o BOZP je zamestnávateľ povinný prijať systém opatrení zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca.

V rámci týchto opatrení je zamestnávateľ povinný sústavne monitorovať situáciu a priebežne informovať zamestnancov o (i) hygienických zásadách vedúcich k zníženiu prenosu nákazy, (ii) opatreniach, ktoré je potrebné prijať pri cestovaní do/alebo po návrate z rizikových oblastí, (iii) opatreniach pri výskyte príznakov ochorenia.

Plánované opatrenia je potrebné komunikovať a návrhy prerokovať i so zástupcami odborových organizácií, resp. zástupcami zamestnancov a BOZP špecialistami.

V rámci opatrení vedúcich k zníženiu prenosu nákazy je vhodné:

- vybaviť pracovisko dezinfekčnými a ochrannými pomôckami,
- zrušiť pracovné cesty do rizikových oblastí prípadne zväziť úplné zrušenie pracovných ciest,
- minimalizovať pracovné stretnutia s vyššou koncentráciou účastníkov,
- zväziť prácu z domu („home office“); pokiaľ však práca z domu nie je so zamestnancom vopred dohodnutá, výkon práce z domu nie je možné bez súhlasu zamestnanca jednostranne nariadiť,
- pri zamestnancoch, ktorých povaha práce nedovoľuje prácu z domu, prichádza do úvahy:
 - prerušenie práce pre iné prekážky v práci na strane zamestnávateľa s nárokom na náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce.
 - prerušenie práce v dôsledku vážnych prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 4 Zákonníka práce s nárokom na náhradu mzdy najmenej vo výške 60 % priemerného zárobku zamestnanca. Táto možnosť prichádza do úvahy len v prípade existencie dohody so zástupcami zamestnancov, teda túto dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa a
 - nariadenie dovolenky podľa § 111 ods. 5 Zákonníka práce s bezprostredným čerpaním. Takéto nariadenie dovolenky je však možné tiež len so súhlasom zamestnanca.

2. Opatrenia zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý vykazuje symptómy ochorenia

Povinnosťou zamestnávateľa vyplývajúcou z pracovnoprávných predpisov je starostlivosť o ochranu a zdravie zamestnancov na pracovisku. V záujme ochrany zamestnancov je preto zamestnávateľ oprávnený:

- monitorovať zdravotné podmienky osôb pred ich vstupom na pracovisko a
- v prípade výskytu symptómov ochorenia zamedziť takejto osobe prístup na pracovisko s náležitým odôvodnením výkonu preventívnych opatrení v záujme ochrany zdravia ostatných osôb na pracovisku.

3. Opatrenia v prípade zvýšenej absencie zamestnancov

Kroky zamestnávateľa v prípade zvýšenej absencie zamestnancov, spôsobenej či už samotnou chorobou alebo preventívnymi opatreniami, sa budú zásadne líšiť v závislosti od povahy činnosti zamestnávateľa.

V prípade nevýrobnej činnosti zamestnávateľa sa dá značná časť absencie zamestnancov vykryť prácou z domu.

V prípade výrobnej činnosti, resp. poskytovania služieb, možno určitú časť výpadku pracovných síl eliminovať úpravou pracovných zmien a plánovaných dovolení, prípadne nariadením práce nadčas v zákonnom rozsahu.

Je však zrejmé, že dlhodobý zásah do štandardného prevádzkového režimu zamestnávateľa ovplyvní jeho schopnosť plniť záväzky zo zmluvných vzťahov.

II. VPLYV NA ZMLUVNÉ VZŤAHY

Negatívne dôsledky koronavírusu na ekonomiku sú zjavné. V tejto súvislosti sa preto natíska otázka, či možno považovať koronavírus za vis major, teda liberačný dôvod zodpovednosti za neplnenia zmluvných záväzkov.

Právna úprava zodpovednosti v obchodno-právnych vzťahoch je založená na princípe objektívnej zodpovednosti. Podľa § 373 Obchodného zákonníka je ten, kto poruší svoju povinnosť zo záväzkového vzťahu, povinný nahradiť škodu tým spôsobenú druhej strane, ibaže preukáže, existenciu liberačných dôvodov. Liberačné dôvody sa však nevzťahujú na povinnosť zaplatiť zmluvnú pokutu, teda povinná strana je povinná zmluvnú pokutu zaplatiť i v prípade existencie vis major.

Liberačným dôvodom vzniku zodpovednosti zo záväzkového vzťahu je existencia okolností vyššej moci (tzv. vis major), teda takých nepredvídateľných okolností, ktoré (i) vznikli nezávisle od vôle povinnej strany, (ii) bránia jej v splnení povinnosti a (iii) povinná strana túto prekážku alebo jej následky nemohla odvrátiť alebo prekonať.

Prekážku vis major možno aplikovať len v prípade, ak nastala pred omeškaním povinnej strany a zároveň nemá pôvod v hospodárskych pomeroch povinnej strany.

Vo všeobecnosti možno skonštatovať, že koronavírus je nepredvídateľná okolnosť, ktorá vznikla nezávisle od vôle dotknutej strany. Či však bola takou prekážkou, ktorá bránila splneniu zmluvných záväzkov, alebo či jej následky nebolo možné odvrátiť alebo prekonať, je potrebné posudzovať individuálne a v prípade súdneho sporu by boli predmetom skúmania.

V záujme predchádzania vzniku zodpovednostných vzťahov spojených s porušením zmluvných záväzkov odporúčame:

- preveriť zmluvné podmienky dohodnuté so svojimi zmluvnými partnermi vrátane dohodnutých liberačných dôvodov, možnosti predčasného ukončenia zmluvných vzťahov ako i sankcií dohodnutých pre prípad porušenia zmluvného vzťahu alebo nemožnosti plnenia zmluvných záväzkov,
- preveriť poisťné zmluvy (rozsah poisťného krytia) a úverových zmlúv (následky spojené s nedodržaním ekonomických ukazovateľov spoločnosti),
- komunikovať so svojimi zmluvnými partnermi a informovať sa navzájom o plnení zmluvných záväzkov. V prípade hrozby omeškania alebo neschopnosti plniť záväzky treba včas rokovať o zmene zmluvných podmienok alebo o prípadnom ukončení zmluvného vzťahu,
- v prípade neschopnosti svojich zmluvných partnerov plniť si záväzky zo zmlúv a po dôkladnom zvážení vlastných kapacít je nutné zabezpečiť náhradné plnenie od iných dodávateľov,
- nespoliehať sa na zánik záväzku alebo zbavenie sa zodpovednosti za škodu pre existenciu okolností vylučujúcich zodpovednosť, pretože ich aplikácia býva predmetom súdnych sporov. Zmluvné vzťahy môžu byť rôzne modifikované, prípadne naviazané na cudzí právny poriadok, ktorý zánik záväzku alebo zbavenie zodpovednosti pre existenciu vis major nemusí umožňovať.

Aktuálnu situáciu neustále monitorujeme o ďalšom vývoji vás budeme priebežne informovať.

Viac relevantných informácií o dôsledkoch [koronavírusu COVID-19 nájdete na webstránke KPMG](#).



Európsky súdny dvor rozhodol v prípadoch osobitných daní vyberaných v Maďarsku

Európsky súdny dvor rozhodol, že princíp slobody usadiť sa nebráni členským štátom zaviesť výrazne progresívnu daň z obratu, ktorá v skutočnosti zaťažuje najmä podniky priamo alebo nepriamo kontrolované z iných členských štátov. Súd tiež rozhodol, že maďarský systém sankcií v prípade dane z reklamy neprimerane zaťažuje spoločnosti z iných členských štátov, a je preto v rozpore s princípom slobody poskytovania služieb.



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



DAŇOVÉ PORADENSTVO

Viac info

Európsky súdny dvor (ESD) vydal 3.marca 2020 rozsudky v troch prípadoch C-482/18 Google Ireland, C-323/18 Tesco-Global Áruházak a C-75/18 Vodafone Magyarorszá, všetky vo veciach maďarského práva.

Prvý prípad (C-482/18 Google Ireland) sa zaoberal maďarskou daňou z reklamy. Spoločnosti, ktoré podliehali dani, boli povinné splniť si registračnú povinnosť. V prípade spoločností, ktoré už boli v Maďarsku registrované pre účely inej dane, bola táto povinnosť považovaná za splnenú. V prípade nesplnenia si registračnej povinnosti bol nastavený systém sankcií. Primárne bola vyrubená pokuta vo výške približne 30 000 eur, ktorá bola následne zvyšovaná na dennej báze až kým nedosiahla maximálnu sumu približne 3 000 000 eur.

Súdny dvor vo svojom rozsudku riešil otázku či povinnosť spoločností, ktoré poskytujú reklamné služby, registrovať sa pre daň predstavuje obmedzenie slobody poskytovania služieb. Súd dvor rozhodol, že registračná povinnosť, ktorá predstavuje administratívnu požiadavku, sama o sebe nepredstavuje prekážku slobodného poskytovania služieb. Súd ďalej poznamenal, že výnimka z registračnej povinnosti nepredstavuje prekážku v cezhraničnom poskytovaní reklamných služieb, ale naopak bráni spoločnostiam, ktoré už sú registrované pre daňové účely, aby boli vystavené ďalším administratívnym formalitám.

V súvislosti s uplatňovaným režimom pokút za nesplnenie registračnej povinnosti k maďarskej dani z reklamy ESD poznamenal, že systém daňových pokút je vo všeobecnosti v kompetencii jednotlivých členských štátov. Napriek tomu, že primárne podliehali pokutám maďarské aj zahraničné spoločnosti súd poznamenal, že maďarské spoločnosti by boli penalizované v súlade so všeobecnými ustanoveniami vnútroštátnej právnej úpravy, čo má za následok výrazne nižšie pokuty.

Súdny dvor rozhodol, že predmetná právna úprava, na základe ktorej sa poskytovateľom služieb usadeným v inom členskom štáte uloží za niekoľko dní séria pokút, ktorých výška sa exponenciálne zvyšuje, bez toho, aby príslušný orgán poskytol týmto poskytovateľom služieb dostatočný čas na to, aby si splnili svoje povinnosti, dal im príležitosť predložiť pripomienky a sám preskúmal závažnosť porušenia, je **v rozpore so slobodou poskytovania služieb**.

Druhý a tretí rozsudok (C-323/18 Tesco - Global Áruházak a C-75/18 Vodafone Magyarország) sa zaoberal špeciálnymi daňami, ktoré sa v Maďarsku uplatňujú z obratu použitím výrazne progresívnej sadzby a ich zlučiteľnosťou s právom Únie.

Špeciálna daň z vybraných sektorov, ako aj špeciálna daň z telekomunikácií je kalkulovaná z obratu použitím výrazne progresívnej sadzby. V praxi uplatnenie týchto špeciálnych daní vedie k tomu, že spoločnosti vlastnené spoločnosťami z iných členských štátov sú zdaňované vyššou sadzbou ako domáce maďarské spoločnosti.

Súdny dvor vo svojich rozsudkoch zdôrazňuje, že sloboda usadenia zakazuje priamu ako aj nepriamu diskrimináciu na základe sídla spoločnosti.

Súdny dvor preto skúmal, či použitie progresívnej sadzby dane na dosiahnutie rôznych úrovní zdanenia predstavuje priamu, alebo nepriamu diskrimináciu. Vo svojom rozsudku poznamenal, že daň, ktorá je predmetom sporu, nezakladá žiaden rozdiel medzi daňovníkmi na základe ich sídla, a preto nepredstavuje priamu formu diskriminácie.

ESD ďalej poznamenal, že uplatňovanie systému výrazne progresívnej dane z obratu je v kompetencii jednotlivých členských štátov, a že progresívne zdanenie môže byť založené na obrate, keďže výška obratu jednak predstavuje neutrálne rozlišovacie kritérium a jednak predstavuje relevantný ukazovateľ zdanenia podľa výkonnosti daňovníkov. Súd preto neidentifikoval ani nepriamu diskrimináciu a rozhodol, že **princíp slobody usadenia nebráni členským štátom zaviesť progresívnu daň z obratu, ktorá v skutočnosti zaťažuje najmä podniky kontrolované z iných členských štátov.**

Vo svojom rozsudku ESD tiež potvrdil, že zavedenie dane, ktorej základom je celkový obrat daňovníka a ktorá sa vyberá pravidelne, a nie v každom štádiu výrobného a distribučného procesu, pričom neexistuje právo na odpočet dane uhradenej v predchádzajúcom štádiu tohto procesu, nie je v rozpore so smernicou o spoločnom systéme dane z pridanej hodnoty.

Vyššie uvedené rozsudky výrazne znižujú šance, že by členské štáty spochybnil osobitné dane z obratu a preukázali ich nesúlads s právom EÚ.



ODBER NOVINIEK

Viac info

Kajmanské ostrovy, Palau, Panama a Seychely boli pridané na zoznam nespolupracujúcich krajín v oblasti daní

ECOFIN prijal znovu upravený zoznam krajín nespolupracujúcich v oblasti daní, tzv. EÚ Blacklist. Ministri financií EÚ sa rozhodli pridať do zoznamu štyri nové jurisdikcie: Kajmanské ostrovy, Palau, Panamu a Seychely.



Marianna Dávidová

mdavidova@kpmg.sk

+421 907 745 029



DAŇOVÉ PORADENSTVO

[Viac info](#)

Zmena nastala po posúdení implementácie záväzkov, ku ktorým sa jednotlivé jurisdikcie zaviazali na konci roku 2018. Termín na zohľadnenie záväzkov bol koniec roka 2019 a boli vyhodnotené nasledovne:

- Kajmanské ostrovy nezavedli opatrenia týkajúce sa požiadaviek ekonomickej podstaty pre nástroje kolektívneho investovania,
- Palau nespĺnilo podmienky týkajúce sa automatickej výmeny finančných informácií,
- Panama nedosiahla minimálne požadované hodnotenie „do veľkej miery plniaca požiadavky“ od Globálneho fóra pre transparentnosť a výmenu informácií v daňovej oblasti za výmenu informácií na požiadanie,
- Seychely boli zaradené na zoznam, lebo nezohľadnili problémy týkajúce sa existujúcich škodlivých daňových režimov.

EÚ Blacklist prvýkrát zverejnili v decembri 2017 a odvtedy 12-krát prešiel úpravou. Po poslednej zmene je na zozname 12 jurisdikcií: Americká Samoa, Kajmanské ostrovy, Fidži, Guam, Omán, Palau, Panama, Samoa, Seychely, Trinidad a Tobago, Americké Panenské ostrovy a Vanuatu.



ODBER NOVINIEK

[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.

© 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.