



Mazars Tax View

Září 2023

mazars

Úvod

Vážení čtenáři,

po čase letních dovolených Vám přinášíme nové číslo našeho daňového newsletteru.

V pracovněprávní oblasti nás v příštích měsících čekají zásadní změny v souvislosti s novelou zákoníku práce a my Vám v tomto vydání přinášíme hned dva články zabývající se touto tematikou. První se týká změn v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a druhý nastiňuje úpravy práce v režimu home office. Jelikož 1. července nabyla účinnosti novela zákona o pobytu cizinců na území ČR, v dalším příspěvku Vám přinášíme informace o jejich hlavních bodech.

V souvislosti s připravovaným zavedením tzv. uhlíkového cla jsme pro Vás přehledně shrnuli jednotlivé fáze implementace této novinky. První povinnosti pro dovozce začnou platit již 1. října 2023 v rámci tzv. přechodné fáze.

Zejména banky a úvěrové instituce bude zajímat náš článek pojednávající o jejich nové povinnosti evidence přeshraničních plateb.

V našem newsletteru najdete i shrnutí nového rozsudku Nejvyššího správního soudu týkajícího se aplikace institutu zneužití práva v souvislosti s nezahrnutím polhůtního závazku do základu daně.

Věřím, že pro Vás budou naše články podnětné a užitečné, a přeji Vám příjemné čtení.



Pavel Klein
Vedoucí partner daňového oddělení

Obsah

- 04** Novela zákoníku práce – Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
- 06** Novela zákoníku práce – Home Office
- 08** Novela zákona o pobytu cizinců a související legislativy
- 10** Uhlíkové clo: Nová povinnost pro dovozce
- 12** Nový nástroj pro boj s daňovými úniky – evidence přeshraničních plateb
- 13** Odložená splatnost závazku – zneužití práva

Novela zákoníku práce – Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dne 17. září podepsal prezident republiky dlouho očekávanou novelu zákoníku práce. Nový zákoník práce obsahuje výrazné změny, které se dotknou zejména dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen „dohody“), práce na dálku (tzv. home office), elektronického podepisování a doručování pracovněprávních dokumentů a v neposlední řadě informování o obsahu pracovního poměru. Níže Vám blíže představíme změny týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Rozvrh pracovní doby

Novela ukládá zaměstnavatelům povinnost předem rozvrhnout zaměstnanci, který vykonává práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (dále jen „dohodář“), pracovní dobu v písemném rozvrhu, s nímž je potřeba zaměstnance seznámit **nejpozději 3 dny před** začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena. Doba seznámení zaměstnance s rozvrhem práce může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat kratší nebo delší.

Dovolená

Další významnou změnou je nárok dohodářů na dovolenou, splní-li stanovené podmínky. Pro podmínky vzniku, vyměřování i vybírání dovolené se uplatní obecná úprava dovolené v zákoníku práce. Pro účely dovolené se u dohod nově stanoví fiktivní týdenní pracovní doba ve výši 20 hodin. Nárok na dovolenou budou však mít pouze ti zaměstnanci, jejichž pracovněprávní vztah k zaměstnavateli trval nepřetržitě alespoň 4 týdny a kteří odpracovali alespoň čtyřnásobek stanovené fiktivní týdenní pracovní doby, tj. alespoň 80 hodin.

Příplatky a překážky v práci

Zaměstnanci pracující na dohodu budou mít nově nárok na příplatek nebo náhradní volno za práci ve svátek, příplatek za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci o víkendu. Zatímco původní znění novely počítalo s aplikací úpravy překážek v práci u dohodářů ve stejném rozsahu jako v případě zaměstnanců v pracovním poměru, novela nyní stanoví, že zaměstnanec bude mít nárok pouze na pracovní volno, nikoliv však na náhradu odměny z dohody v případě jiných důležitých osobních překážek v práci a překážek v práci z důvodu obecného zájmu, nemají-li dohodnuto ve smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpise jinak.

Přechod na pracovní poměr

Novela dále zavádí možnost zaměstnance, jenž pracoval pro zaměstnavatele na některou z dohod alespoň 180 dní v předchozích 12 měsících, zaměstnavatele písemně požádat o přechod na zaměstnání v pracovním poměru. Zaměstnavatel je pak povinen mu do jednoho měsíce poskytnout písemnou odpověď s odůvodněním, přičemž není povinen žádosti vyhovět.



Novela zákoníku práce – Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Písemné odůvodnění výpovědi z dohody

Dohodu bude i nadále možné ukončit výpovědí s patnáctidenní výpovědní dobou bez uvedení důvodu nebo z libovolného důvodu. V některých případech však bude zaměstnanec moci požádat o písemné odůvodnění výpovědi a zaměstnavatel mu bude povinen vyhovět. Pokud zaměstnavatel tuto povinnost nedodrží, může mu být uložena pokuta až do výše 200 000 Kč, a to na základě navrhované novely zákona o inspekci práce.

Rozšířená informační povinnost

Další novinkou v oblasti povinností zaměstnavatele bude rozšířené informování zaměstnance o zákonem určených právech a povinnostech vyplývajících pro ně z pracovněprávního vztahu, a to do 7 dnů ode dne jeho vzniku, případně o změnách obsahu pracovního poměru nejpozději v den účinnosti těchto změn. Zaměstnanci by nově měli být informováni například o době trvání a podmínkách zkušební doby, odborném rozvoji, je-li poskytován, rozsahu minimálního nepřetržitého denního/týdenního odpočinku, stejně jako o orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení.

Novela nabyde účinnosti 1. října 2023 vyjma ustanovení o dovolené, které nabyde účinnosti 1. ledna 2024.

S ohledem na výše uvedené změny zaměstnavatelům doporučujeme jak úpravu dohod, tak úpravu postupu vůči dohodářům v souladu s navrhovanou novelou, aby se vyhnuli možným sankcím ze strany inspekce práce.



Anna Klímová

Editorka Mazars Tax View



Gabriela Ivanco

Manažerka daňového oddělení



Novela zákoníku práce – Home Office

Novelu zákoníku práce č. 262/2006 Sb. (dále jen “Novela”), která zapracovává některá doporučení obsažená ve směrnici Evropské unie, podepsal dne 17. září prezident republiky Petr Pavel. Od podzimu minulého roku, kdy byl návrh poprvé zveřejněn, doznal značných změn, mimo jiné i v oblasti pravidel pro práci z domova, tzv. home office. Přinášíme Vám nejdůležitější body v této oblasti.

Písemná dohoda

Základním předpokladem pro práci na dálku bude písemná dohoda zaměstnance se zaměstnavatelem. Může být sjednána samostatně nebo může být součástí pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Specifické náležitosti dohody nejsou zákonem taxativně stanoveny, nicméně pro právní jistotu obou stran doporučujeme určit alespoň základní podmínky výkonu práce na dálku. Mezi ně patří zejména místo nebo místa výkonu práce na dálku, způsob komunikace, rozvržení pracovní doby a objem práce, zadávání a kontrola práce. Vhodné je též upravit např. zásady BOZP a zabezpečení svěřených prostředků.

Rádi bychom upozornili, že podle přechodného ustanovení mají zaměstnavatelé povinnost uzavřít dohody o výkonu práce na dálku do 1 měsíce od účinnosti Novely se všemi zaměstnanci, kterým již dnes práci na dálku zaměstnavatel umožňuje a zatím s nimi písemnou dohodu neuzavřel.

Úhrada nákladů

Jedním z nejdiskutovanějších bodů bylo počítání a hrazení skutečných nákladů za práci na dálku. Novela přichází se zásadním zjednodušením a umožňuje placení paušální náhrady nákladů vždy ve výši stanovené vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí (v současném návrhu se jedná o částku 4,60 Kč za hodinu práce). Dále je možné se se zaměstnancem písemně dohodnout, že náhrada nákladů v souvislosti s prací na dálku zaměstnanci nepřísluší. Třetí, ale také administrativně nejnáročnější možností, zůstává náhrada skutečných nákladů, jejichž vynaložení zaměstnanec zaměstnavateli prokáže.

Daňové dopady

Navazující legislativní úprava v zákoně o daních z příjmů stanoví, že paušální náhrada ve stanovené výši nebude u zaměstnance podléhat dani z příjmů fyzických osob, a tedy ani odvodům pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.



Novela zákoníku práce – Home Office

Současně bude takto vynaložený náklad považován pro zaměstnavatele za daňově uznatelný. Náhrady hrazené paušální částkou vyšší než stanovenou zákonem budou považovány za zdanitelný příjem zaměstnance. Náhrady dalších druhů výdajů nehrazených paušální částkou, které zaměstnanec vynaložil a prokázal, nebudou podléhat na straně zaměstnance zdanění.

Privilegované skupiny zaměstnanců

Velice diskutovanou oblastí byl také nárok na práci z domova pro zaměstnance, kteří pečují o děti do 9 let nebo jinou závislou osobu a pro těhotné zaměstnankyně. Novela tyto osoby stále zvýhodňuje, nebudou však mít na práci z domova zákonný nárok, jak bylo původně navrhováno. Aktuální znění Novely dává těmto osobám možnost o práci na dálku žádat s tím, že pokud zaměstnavatel žádosti nevyhoví, musí zaměstnanci podat písemné odůvodnění.

Ukončení práce na dálku

Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni. Tento závazek mohou zaměstnavatel nebo zaměstnanec rovněž písemně vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou. Návrh rovněž umožňuje, aby se strany dohodly

na jiné délce výpovědní doby, či na tom, že závazek z dohody nemůže vypovědět ani jedna ze stran.

Novela zákoníku práce nabyde účinnosti 1. října 2023.



Anna Klímová

Editorka Mazars Tax View



Gabriela Ivanco

Manažerka daňového oddělení

Novela zákona o pobytu cizinců a související legislativy

Dne 1. července 2023 vstoupil v účinnost zákon č. 173/2023 Sb., který významným způsobem novelizuje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, a související zákony (Mezi nimi je významná zejména novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.). Předmětem této novelizace zákona o pobytu cizinců a související legislativy je zejména transpozice směrnice EU o tzv. modré kartě (směrnice č. 2021/1883/EU) do české legislativy. Uvedená směrnice významným způsobem zjednodušuje podmínky pro získávání modrých karet a pobyt jejich držitelů v členských zemích EU. Přehled změn, které novelizovaná úprava přináší, naleznete níže.

Nejdůležitější novinky v oblasti modrých karet implementované do zákona o pobytu cizinců:

- **Zkrácení požadované doby zaměstnání** – zatímco v minulosti mohla být modrá karta udělena žadateli, který uzavřel pracovněprávní vztah alespoň na dobu 12 měsíců, od 1. července 2023 postačí, pokud bude pracovněprávní vztah uzavřen na 6 měsíců.
- **Rozšíření možností prokazování splnění podmínek pro udělení modré karty** – zatímco v minulosti bylo nutné dokládat k žádosti o modrou kartu pracovní smlouvu, nyní lze alternativně doložit také smlouvu o smlouvě budoucí uzavřenou mezi budoucím zaměstnavatelem a budoucím zaměstnancem. Zároveň lze prokazování dostatečné kvalifikace vedle dříve vyžadovaného vysokoškolského diplomu prokázat alternativně také potvrzením o odborné praxi.
- **Prodloužení platnosti modré karty** – namísto původních dvou let může být nově modrá karta vystavena s platností na 3 roky.
- **Zkrácení zákonné lhůty pro vydání modré karty nebo souvisejících povolení k pobytu pro rodinné příslušníky** – pokud v minulosti žádali rodinní příslušníci žadatele o modrou kartu o související povolení k dlouhodobému pobytu, lhůta pro vydání těchto povolení činila 270 dnů. Nově, pokud rodinní příslušníci požádají o svá povolení k dlouhodobému pobytu zároveň s žádostí o modrou kartu, budou úřady rozhodovat o udělení těchto pobytových oprávnění jako o celku ve lhůtě 90 dnů od podání žádosti.

Dále se zkracuje lhůta vydání modré karty pro žadatele, který je již držitelem modré karty vydané v jiném členském státě EU – z původních 90 dnů na dnů 30, a to nejen pro žadatele, ale opět i pro jeho rodinné příslušníky podávající žádost o svá pobytová oprávnění současně s žádostí o modrou kartu.

- **Zjednodušení podmínek pro změnu zaměstnavatele nebo pracovního zařazení** – zatímco v minulosti potřebovali držitelé modré karty v období prvních dvou let pobytu ke změně zaměstnavatele či pracovního zařazení souhlas Ministerstva vnitra ČR, nově jim tato povinnost odpadne a postačí příslušnou změnu Ministerstvu vnitra oznámit do 3 dnů (stejná úprava, která v minulosti platila pro držitele modrých karet pobývajících na území déle než 2 roky).

Jak uvedeno výše, uvedená transpozice evropské směrnice se promítla také do zákona o zaměstnanosti. Pro žadatele o modrou kartu se nově ruší test trhu práce, žadatel o modrou kartu tedy stále může podat žádost o modrou kartu pouze na volné pracovní místo oznámené úřadu práce a vedené v centrální evidenci volných pracovních míst, ale může tak učinit ihned poté, co bude toto volné místo zveřejněno a nemusí čekat na to, zda se během 30 dnů nenajde na dané místo vhodný kandidát na domácím trhu práce. Zákon nyní také explicitně stanoví, že pokud požádá o modrou kartu cizinec, který je držitelem modré karty vydané v jiném členském státě EU, může začít v ČR pracovat 30. den od podání žádosti bez ohledu na to, zda již bylo o jeho žádosti rozhodnuto či nikoli.

Novela zákona o pobytu cizinců a související legislativy

Kromě transpozice směrnice EU o modré kartě přináší novela i několik dalších novinek v jiných oblastech, zde se však ne vždy jedná o zjednodušení imigračního procesu, v některých případech došlo spíše k jeho zpřísnění. Tak se nyní stal povinnou náležitostí žádosti o vízum výpis z rejstříku trestů v zemi, kde je žadatel státním občanem, popř. mohou úřady vyžadovat výpis z rejstříku trestů ze země, v níž žadatel strávil kumulativně dobu 6 měsíců v posledních třech letech, přičemž dosud se podmínka 6 měsíců vztahovala k nepřetržitému pobytu v dané zemi. Zpřísnila se také možnost podávat žádost o víza či povolení k pobytu v zemi, kde cizinec není státním občanem – aby tam bylo možné žádost podat, nestačí, že je cizinec držitelem povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu v této zemi, ale musí tam nepřetržitě pobývat alespoň 2 roky. O možnost podávat žádost o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem sloučení rodiny pak přišly nezaopatřené děti starší 18 let – nově budou muset žádat o jiný typ povolení k pobytu bez vazby na pobytová povolení svých rodičů.

Naopak jako pozitivní změny lze vnímat možnost dokládat matriční dokumenty v elektronické podobě, prodloužení doby, do kdy se cizinec musí po příjezdu do ČR osobně dostavit na Ministerstvo vnitra ze stávajících 3 pracovních dnů na 30 kalendářních dnů či prodloužení maximální možné doby pobytu na základě sezónních víz z 6 na 9 měsíců.

Samostatnou kapitolou pak je zahrnutí dětí – držitelů povolení k dlouhodobému pobytu, i těch narozených na území, co o povolení k dlouhodobému pobytu žádají, do systému veřejného zdravotního pojištění, přičemž pojistné by za tyto děti bylo hrazeno zákonnými zástupci (rodiči), poručníky či opatrovníky. Tato změna by měla vstoupit v účinnost až od 1. ledna 2024.

V případě Vašeho zájmu o podrobnější informace k dané problematice se neváhejte obrátit na níže uvedené autory článku.



Gabriela Ivanco

Manažerka daňového oddělení



Bryan McSweeney

Manažer daňového oddělení

Uhlíkové clo: Nová povinnost pro dovozce

Evropská komise se rozhodla bojovat proti změnám klimatu zavedením nového systému: Mechanismu uhlíkového vyrovnání na hranicích za účelem snížení emisí uhlíku (z anglického CBAM – Carbon Border Adjustment Mechanism, dále jen „uhlíkové clo“). Co to přesně znamená a koho nový systém ovlivní?

Evropská unie (dále jen „EU“) si stanovila vlastní cíle v boji proti klimatickým změnám. Jedním z nich je snížení emisí uhlíku. Obecně společnosti usazené v EU přesouvají svou výrobu, při níž dochází k vysokým únikům uhlíku, do zemí mimo EU, ve kterých jsou zavedeny méně přísné politiky v oblasti klimatu, nebo je jejich výroba v EU nahrazena produkcí s vyššími emisemi uhlíku pocházející ze zemí mimo EU.

Prostřednictvím uhlíkového cla, které je v souladu s principy Světové obchodní organizace, EU chce nastavit spravedlivé ceny u zboží dováženého ze zemí mimo EU, při jehož produkci uniká velké množství uhlíku. Výsledkem má být rovné nastavení cen u domácí a zahraniční výroby takového zboží. Zároveň EU věří, že uhlíkové clo podpoří čistší produkci v zemích mimo EU.

V zásadě bude uhlíkové clo uvaleno na dovozy určitého zboží ze zemí mimo EU. Ze systému budou vyloučeny země, které jsou součástí Evropského systému pro obchodování s emisemi nebo mají systém obchodování s emisemi propojený s EU, např. členové Evropského hospodářského prostoru (Island, Norsko, Lichtenštejnsko), Švýcarsko, atd.

Přechodná fáze

V přechodné fázi zavedení uhlíkového cla bude systém zaměřen na zboží s největším rizikem emisí uhlíku:

- cement;
- železo a ocel;
- hliník;
- hnojivo;
- vodík;
- elektřina, atd.

Do budoucna bude seznam zboží podléhajícího uhlíkovému clu rozšířen. Zboží, které spadá pod uhlíkové clo, je specifikováno prostřednictvím komoditních kódů stanovených v Kombinované nomenklatuře.

Společnost, na jejíž jméno je vyplněna dovozní celní deklarace do EU (dále jen „Deklarant“), by měla být na pozoru, neboť se na ni budou vztahovat povinnosti spojené s uhlíkovým clem. Během přechodné fáze by měli Deklaranti požádat o osvědčení, aby mohli dovážet zboží i poté, co uhlíkové clo vstoupí v platnost 1. ledna 2026.



Uhlíkové clo: Nová povinnost pro dovozce

Během přechodné fáze budou deklaranti podávat hlášení. Prozatím nebudou probíhat žádné platby cla, přesto mohou být uloženy pokuty za nedodržení povinnosti spojené s podáním hlášení.

Počáteční fáze

Od 1. ledna 2026 budou Deklaranti nakupovat uhlíkové certifikáty odpovídající ceně uhlíku, která by byla zaplacená, pokud by zboží bylo vyrobeno v souladu s pravidly EU pro stanovení cen uhlíku.

Deklaranti budou na roční bázi uvádět množství zboží a množství uhlíkových emisí v dovezeném zboží do EU za uplynulý rok.

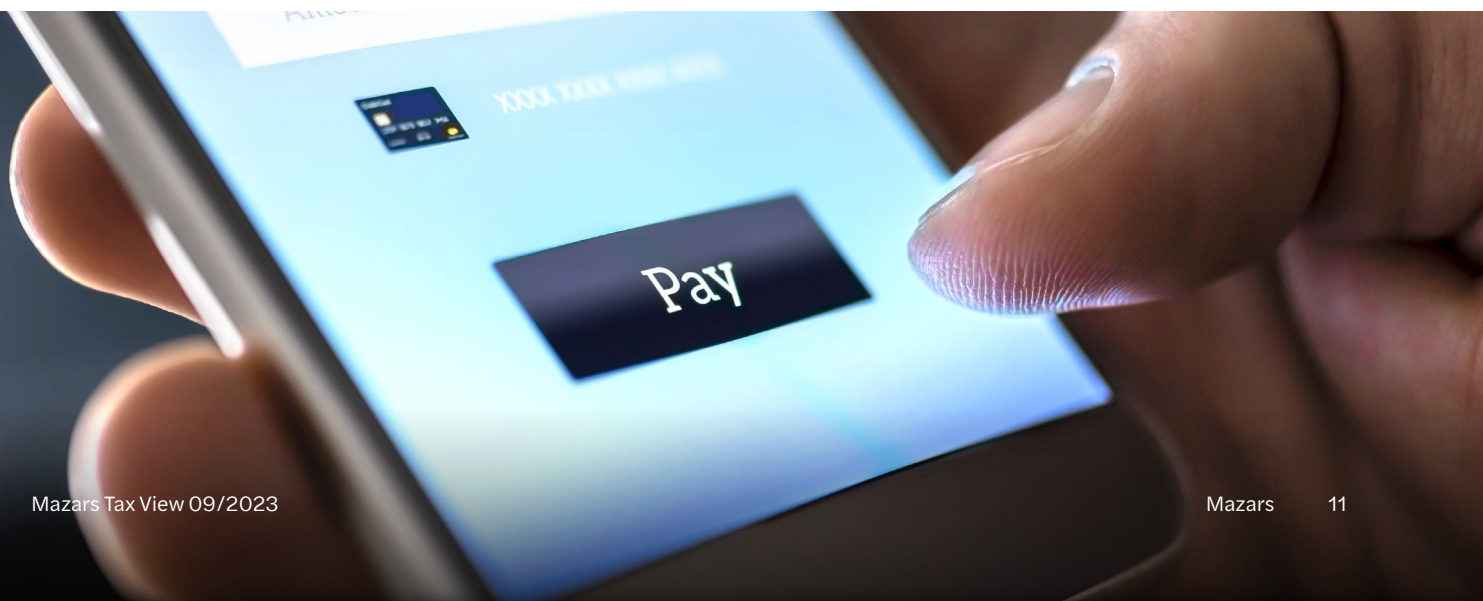
Pokud však výrobce ze země mimo EU prokáže, že cena za uhlíkové emise byla již zaplacená ve třetí zemi, bude tato nákladová položka plně odečitatelná.

Co dělat nyní?

Před 1. říjnem 2023 doporučujeme učinit následující kroky:

1. Zkontrolujte, na čí jméno se zboží dováží: bude vaše společnost Deklarantem nebo je jím váš celní zástupce?
2. Zkontrolujte pomocí kódů celní nomenklatury, zda vaše produkty spadají pod uhlíkové clo.
3. Zkontrolujte dodavatelský řetězec a země, které jsou v něm zapojeny.
4. Vyhodnoťte / zanalyzujte váš celý dodavatelský řetězec tak, abyste našli nebo vyráběli produkty s nižšími emisemi uhlíku během výroby.

V případě zájmu o dané téma nebo doplňujících dotazů se na nás, prosím, neváhejte obrátit.



Nový nástroj pro boj s daňovými úniky – evidence přeshraničních plateb

V Poslanecké sněmovně se projednává novela zákona o dani z přidané hodnoty (dále jen „Novela“), která ve vazbě na související směrnici Rady zavádí novou evidenční povinnost pro poskytovatele platebních služeb (dále jen „PPS“). Od 1. ledna 2024 budou PPS povinni evidovat údaje o přeshraničních platbách a jejich příjemcích a poskytovat je správci daně.

Cílem Novely je zavést účinný nástroj, který bude pomáhat předcházet daňovým únikům na DPH, a to zejména u stále více populárních zásilkových prodejů, neboť v této oblasti dosud nebyly kontrolní mechanismy prakticky zavedeny.

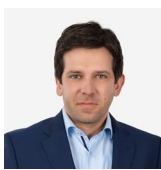
Povinnost vést evidenci o přeshraničních platbách se týká všech PPS, kteří poskytují platební služby na území České republiky. V praxi se tak bude jednat zejména o banky a úvěrové instituce. Předmětem evidence mají být výlučně platby přijaté z jiného členského státu EU a platby provedené do třetí země. Jednotlivé informace budou následně sdíleny mezi členskými státy EU a shromažďovány v Centrálním elektronickém systému platebních informací, tzv. CESOP.

Povinnost vést evidenci přeshraničních plateb bude aktivována v případě, pokud PPS identifikuje v rámci kalendářního čtvrtletí více než 25 přeshraničních plateb pro stejného příjemce, a to bez ohledu na výši jednotlivých plateb.

Mezi údaje, které budou PPS povinni evidovat pro každou transakci, patří:

- kód BIC nebo jiný obdobný identifikační kód,
- jméno nebo název příjemce platby,
- DIČ příjemce platby, pokud mu bylo přiděleno,
- adresu příjemce platby,
- identifikátor polohy příjemce platby, např. IBAN nebo jiné identifikátory a
- datum, čas, měnu a výši každé transakce.

Oznámení budou PPS předkládat správci daně elektronicky v předepsaném formátu, a to čtvrtletně vždy do konce měsíce následujícího po skončení daného kalendářního čtvrtletí. Uchování údajů z této evidence bude vyžadováno po dobu nejméně tří kalendářních let. První lhůta pro oznámení údajů z evidence nastane 30. dubna 2024.



Petr Drahoš

Senior manažer daňového oddělení



Veronika Soukupová

Manažerka daňového oddělení

Odložená splatnost závazku – zneužití práva

Nejvyšší správní soud vynesl v červenci 2023 další z rozsudků, které se týkají aplikace institutu zneužití práva správcem daně, a i v tomto případě se přiklonil na jeho stranu.

Podstatou sporu mezi daňovým subjektem a správcem daně v posuzované věci byla otázka, zda uzavřením dohody upravující splatnost závazků, na jejímž základě daňový subjekt nedodanil tzv. polhůtní závazky, došlo ke zneužití práva, či nikoliv.

Daňový subjekt nakoupil v roce 2005 od fyzické osoby podnik a ve smlouvě o této koupi sjednal úhradu kupní ceny v měsíčních splátkách. V prosinci 2007 uzavřel daňový subjekt a prodávající fyzická osoba dodatek ke smlouvě o prodeji podniku, ve kterém bylo dohodnuto, že zbylá část kupní ceny bude uhrazena po vzájemné dohodě v plné výši nebo v postupných splátkách. Správce daně tuto formulaci vyhodnotil tak, že z ní není zřejmé, k jakému datu je závazek z titulu splacení kupní ceny splatný, resp. že splatnost závazku odložena na neurčito, přitom nebylo sjednáno jakékoliv omezení daňového subjektu nakládat s nabytým majetkem, ani zajištění závazku. V době uzavření dodatku byl navíc prodávající ve vztahu s daňovým subjektem spojenou osobou ve smyslu § 23 odst. 7 zákona o daních z příjmů (prodávající se stal jednatelem a společníkem daňového subjektu).

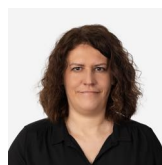
Prodávající fyzická osoba zahrnovala mezi své zdanitelné daňové příjmy splátky kupní ceny až v okamžiku přijetí příjmů. Daňový subjekt užíval koupi podniku nabytý hmotný a nehmotný majetek a do svých daňově účinných nákladů zahrnoval jejich daňové odpisy.

S účinností od 1. ledna 2008 bylo podle ustanovení § 23 odst. 3 písm. a) bod 12 zákona o daních z příjmů povinností daňových subjektů zvýšit výsledek hospodaření o částku neuhrazeného závazku odpovídajícího pohledávce, od jejíž splatnosti uplynulo 36 měsíců nebo se promlčela s tím, že se to týká závazků, z jejichž titulu vznikl daňově uznatelný náklad.

Nejvyšší správní soud se ztotožnil se závěry správce daně i krajského soudu, který případ posuzoval před ním, podle nichž dodatek ke smlouvě o prodeji podniku neodpovídal obvyklým a ekonomicky racionálním podmínkám a důvodům, jimž se vyznačují vztahy nezávislých subjektů. Souhlasil i s tím, že uzavřením dodatku ke smlouvě o prodeji podniku a faktickým odložením splatnosti závazků na neurčito získal věřitel, fyzická osoba, výhodu v podobě nezahrnutí podstatné části prodejní ceny mezi své zdanitelné příjmy. Daňový subjekt pak získal výhodu tím, že v daňových nákladech uplatnil daňové odpisy majetku nabytého koupi podniku, aniž by uhradil kupní cenu za tento majetek (výhrada vlastnictví nebyla sjednána) a polhůtní závazek dodanil. Nejvyšší správní soud tedy neshledal v rozhodnutí správce daně, který posoudil jednání daňového subjektu jako zneužití práva a dodanil mu polhůtní závazky od zdaňovacího období 2010, žádné pochybení a rozhodnutí správce daně potvrdil. Potvrdil zároveň, že zneužití lze nejen právo účinné, ale i platné.

Tento rozsudek Nejvyššího správního soudu potvrzuje jeho názor na zneužití práva obsažený již ve dřívějším rozsudku v obdobné záležitosti č. j. 4 Afs 137/2016 – 43. Aplikace institutu zneužití práva správci daně tak získala další podporu ze strany soudní moci, a je tedy v zájmu daňových poplatníků věnovat této problematice zvýšenou pozornost.

Rozsudek: 1 Afs 220/2021 - 88



Olga Těhlová

Senior konzultantka daňového oddělení

