

- ▷ Konsolidační balíček
- ▷ Paušální náhrada nákladů při práci na dálku
- ▷ Osvobození od DPH u přepravy zboží při dovozu
- ▷ Méně známé změny v zákoníku práce 2023
- ▷ Preventivní restrukturalizace
- ▷ Sdílení fotografií zaměstnanců pro marketingové účely
- ▷ Konec anonymních vlastníků nemovitostí
- ▷ Na co by zaměstnavatelé neměli zapomenout
- ▷ Ze života v LTA / Zaznamenali jste, že...

# KONSOLIDAČNÍ BALÍČEK

Tzv. ozdravný balíček – zákon, kterým se v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů mění více než 60 zákonů, byl schválen. V oblasti daní a účetnictví lze tedy od roku 2024 očekávat mj. následující změny:

- zvýšení daně z příjmů právnických osob z 19 % na 21 %;
- snížení částky pro uplatnění sazby daně z příjmů fyzických osob ve výši 23 % ze čtyřnásobku na trojnásobek průměrné mzdy;
- omezení nebo zrušení určitých slev na dani a odpočitatelných položek u daně z příjmů fyzických osob;
- omezení objemu zaměstnaneckých benefitů osvobozených od daně z příjmů fyzických osob;
- zrušení osvobození nadlimitních stravenek od zdanění na straně zaměstnance;
- nastavení limitu pro osvobození příjmů fyzických osob z prodeje cenných papírů a podílů v obchodních korporacích na 40 mil. Kč za rok (účinnost až od 01.01.2025);

- zvýšení odvodů OSVČ na pojistném na sociální zabezpečení;
- znovuzavedení podílu zaměstnanců na nemocenském pojištění;
- zastropování úlev z odvodů pro dohody o provedení práce;
- možnost vést účetnictví firem ve funkční měně (EUR, USD, GBP) a zároveň v této měně vyplnit daňové přiznání a daň zaplatit;
- zavedení režimu vylučování nerealizovaných kurzových rozdílů ze zdanění;
- omezení daňové uznatelnosti nákladů na pořízení osobních automobilů max. na 2 mil. Kč a omezení odpočtu DPH na vstupu při pořízení osobních automobilů na max. 420 tis. Kč;
- prodloužení platnosti opatření týkajících se odečtu darů, uznatelnosti nákladů a osvobození od daně z příjmů v souvislosti s válkou na Ukrajině i na rok 2023;
- redukce počtu sazeb DPH na základní 21 %

a sníženou 12 % a přesunutí vybraného zboží a služeb ze snížené do základní sazby daně;

- zvýšení sazeb daně z nemovitých věcí;
- zvýšení daně z lihu, tabáku a tabákových výrobků a zavedení nové spotřební daně u e-cigaret a u nikotinových sáčků;
- úprava zdanění herních automatů.



**LENKA PAZDEROVÁ**  
Daňová poradkyně  
lenka.pazderova@LTApartners.com



# PAUŠÁLNÍ NÁHRADA NÁKLADŮ PŘI PRÁCI NA DÁLKU

Novela zákoníku práce výslovně upravuje s účinností od 01.10.2023 náhradu nákladů vzniklých zaměstnanci při výkonu práce na dálku (home office).

Obecný princip kompenzace nákladů vzniklých zaměstnanci při výkonu práce je založen na tom, že zaměstnanec tyto náklady prokáže a zaměstnavatel je uhradí. Tento princip platil i v případě výkonu práce na dálku. Novela zákoníku práce však přinesla změnu. Nově zákoník práce umožňuje namísto úhrady prokazatelně vynaložených nákladů při výkonu práce na dálku hradit paušální náhradu nákladů. Paušální náhrada je možná pouze v případě, kdy je to mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem písemně sjednáno anebo stanoveno vnitřním předpisem vydaným zaměstnavatelem.

Výši paušální náhrady stanovuje Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou. Pro rok 2023 činí 4,60 Kč za každou započatou hodinu práce na dálku.

Paušální náhrada poskytnutá ve výši stanovené vyhláškou nebude na straně zaměstnance podléhat zdanění, ani odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Zaměstnancům v podnikatelské sféře může být poskytnuta

náhrada i ve vyšší částce, než je sazba určená vyhláškou. Nadlimitní část však bude podléhat zdanění na straně zaměstnance, odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Na straně zaměstnavatele je poskytnutá paušální náhrada daňově uznatelným nákladem.

Paušální náhrada se poskytuje za každou započatou hodinu práce. Pro tento účel se hodiny se sečtou na konci období, za něž se paušální náhrada poskytuje. Zaměstnanci je v konečném efektu proplacena náhrada za všechny ukončené hodiny práce a maximálně jednu započatou.

Pro úplnost uvádíme, že zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou písemně dohodnout, že žádná náhrada nákladů při výkonu práce na dálku zaměstnanci nepřísluší.

Zaměstnancům, kteří pro zaměstnavatele konají práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, je pak náhrada nákladů při výkonu práce na dálku poskytována pouze tehdy, pokud ji s nimi zaměstnavatel sjedná (nenáleží automaticky).



**BARBORA KRATOCHVÍLOVÁ**

Daňová poradkyně

[barbora.kratochvilova@LTApartners.com](mailto:barbora.kratochvilova@LTApartners.com)



# OSVOBOZENÍ OD DPH U PŘEPRAVY ZBOŽÍ PŘI DOVOZU

Pokud podnikáte v oblasti mezinárodní přepravy zboží, doporučujeme Vám věnovat pozornost nedávnému judikátu Soudního dvora EU (SDEU) ve věci C-461/21 SC Cartrans ze dne 7. září 2023, který se týká prokazování osvobození od DPH u přepravy spojené s dovozem zboží do EU.

Doposud dle závěru finanční správy uveřejněného v rámci tzv. koordinačního výboru nebylo nutné prokazovat faktické zahrnutí odměny za dopravu při dovozu do základu daně dováženého zboží, aby bylo možné aplikovat osvobození od DPH.

Zmíněný judikát se zabývá důkazními prostředky prokazujícími tuto skutečnost. Soud explicitně zmínil, že registrace dovozní transakce a přidělení referenčního čísla MRN není dostatečným důkazem prokazujícím, že daná přepravní služba je zahrnuta do základu daně u dováženého zboží. Zahrnutí do základu daně u dovozu je přitom podmínka pro uplatnění osvobození od daně od DPH jak dle směrnice 2006/112/ES pro oblast DPH tak dle zákona o DPH.

Jako možné důkazní prostředky pak SDEU vyjmenovává zejména CMR a tranzitní doprovodný doklad vystavený na základě tranzitního prohlášení ověřeného celním orgánem, fakturu a smlouvu o přepravě.

Zřejmé tedy je, že dosavadní benevolentní správní praxi je již třeba pokládat za překonanou a nelze se jí bohužel nadále spolehlivě řídit. Doporučujeme tedy k osvobození od DPH u přepravy zboží v rámci dovozu přistupovat velmi obezřetně. Zvláštní pozornost je potřeba věnovat zejména situaci, kdy si je přepravní společnost sice vědoma, že se jí zajištěná přeprava podílí na dovozu zboží do EU, ale není přímo uvedena na přepravních a dovozních dokumentech.



**MILENA DRÁBOVÁ**  
Daňová poradkyně  
milena.drabova@LTAparters.com



# MÉNĚ ZNÁMÉ ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE 2023

Velká novela zákoníku práce nabyla účinnosti již více než před měsícem. Kromě všem již dobře známých změn u dohod o provedení práce a pracovní činnosti, home office i povinně sdělovaných informací však byla do zákoníku práce včleněna i celá řada dalších, zcela nových povinností pro zaměstnavatele, s nimiž se nyní musí personální praxe vypořádat. Pro usnadnění Vaší orientace přinášíme jednoduchý přehled:

## Víte, že od 01.10.2023 jste jako zaměstnavatelé povinni...

- ...vyhovět žádosti těhotné zaměstnankyně, zaměstnanců pečujících o dítě mladší než 15 let nebo dalších zaměstnanců pečujících o závislou osobu o kratší pracovní dobu nebo o jinou úpravu pracovní doby, pokud Vám nebrání vážné provozní důvody? Tato povinnost existovala již dříve. Nyní však, pokud žádosti nevyhovíte, jste povinni své negativní stanovisko písemně odůvodnit.
- ...vyhovět žádosti zaměstnanců uvedených výše o obnovení nebo částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby? Opět, pokud žádosti nevyhovíte, jste povinni to písemně odůvodnit. To, zda žádosti vyhovíte, však již záleží zcela na Vašem uvážení.
- ...vyhovět žádosti těhotné zaměstnankyně, zaměstnanců pečujících o dítě mladší než 9 let nebo dalších zaměstnanců pečujících o závislou osobu o výkon práce na dálku? Pokud žádosti nevyhovíte, jste povinni to písemně odůvodnit. Ani v tomto případě však zaměstnanci nemají na práci na dálku právní nárok.
- ...poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď na žádost zaměstnance, který je u Vás zaměstnán na základě DPP nebo DPČ a v předchozích 12 měsících tento právní vztah v souhrnu trval po dobu nejméně 180 dní, o zaměstnání v pracovním poměru, a to nejpozději do 1 měsíce?
- ...bez zbytečného odkladu po doručení písemné žádosti zaměstnance jej písemně informovat o důvodech výpovědi DPP nebo DPČ, přestože obecně je možné dát výpověď i bez uvedení důvodu? O toto odůvodnění může zaměstnanec požádat, pokud má za to, že mu zaměstnavatel dal výpověď proto, že se zákonným způsobem domáhal práva na informace při vzniku nebo změně právního vztahu nebo při vysílání zaměstnance na území jiného státu, práva na rozvržení pracovní doby předem či práva na odborný rozvoj anebo proto, že požádal zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, o úpravu pracovních podmínek, čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal anebo pečoval jinou fyzickou osobu či ji ošetřoval.
- ...vyhovět písemné žádosti zaměstnance o poskytnutí informace o obsahu pracovního poměru dle nové úpravy, přestože jste zaměstnanci poskytli informaci dle původní právní úpravy před nabytím účinnosti novely, a to do 7 dnů od doručení této žádosti? Pokud jste informace o obsahu pracovního poměru podle nové úpravy automaticky poskytli všem zaměstnancům, pak je samozřejmě vše v pořádku.
- ...vyhovět písemné žádosti zaměstnance, který je u Vás zaměstnán na základě DPP nebo DPČ o poskytnutí informace o obsahu právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to do 7 dnů od doručení této žádosti? Pokud jste informace o obsahu právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr automaticky poskytli všem zaměstnancům, pak je samozřejmě vše v pořádku.



- ... vyhovět písemné žádosti zaměstnance který byl vyslán na území jiného státu o poskytnutí informace podle nové právní úpravy, přestože jste zaměstnanci poskytli informaci dle původní právní úpravy před nabytím účinnosti novely, a to do 7 dnů od doručení této žádosti? Vyhovět žádosti nemusíte, pokud doba vyslání nepřesahuje dobu 4 týdnů po sobě jdoucích, anebo pokud vyslání zaměstnance skončilo přede dnem 01.10.2023.

Dále máte právo od zaměstnanců očekávat podání žádosti o rodičovskou dovolenou alespoň 30 dnů přede dnem nástupu na rodičovskou dovolenou, včetně uvedení doby jejího trvání. Pokud v žádosti není uvedena délka požadované rodičovské dovolené, má se za to, že zaměstnanec žádá o rodičovskou dovolenou v maximálním zákonném rozsahu. Zaměstnanec však žádost může podávat také opakovaně.



**RENATA ŠINDELÁŘOVÁ**

Advokátka

renata.sindelarova@LTApartners.com



# PREVENTIVNÍ RESTRUKTURALIZACE

Dne 23.09.2023 nabyl účinnosti zákon o preventivní restrukturalizaci, který do českého insolvenčního práva přináší zcela nový institut preventivní restrukturalizace, která má sloužit k řešení finančních problémů podnikajících právnických osob. Preventivní restrukturalizace definuje postup, jenž směřuje k předejití úpadku a zachování nebo obnovy provozuschopnosti společnosti. To je rozdíl od účelu insolvenčního řízení, jehož cílem je dosáhnout co nejvyššího uspokojení pohledávek dlužníkůvých věřitelů.

Nezbytnou podmínkou preventivní restrukturalizace je dobrá víra podnikatele v zachování nebo obnovu provozuschopnosti závodu a zároveň není-li v úpadku či ve formě platební neschopnosti, avšak se zřetelem ke všem okolnostem lze předpokládat, že jeho finanční situace dosahuje takové závažnosti, že by v případě nepřijetí navrhovaných restrukturalizačních opatření došlo k jeho úpadku.

Pro zahájení preventivní restrukturalizace je dále nutná výzva věřitelům k zahájení jednání o restrukturalizačním plánu a předložením

tzv. sanačního plánu, který alespoň v podstatných rysech představí restrukturalizační opatření.

Zákon rovněž zakládá restrukturalizační rejstřík, jako informační systém veřejné správy, za účelem informování účastníků o nejzásadnějších procesních momentech. Tento rejstřík dosud není zprovozněn.

Dozor nad restrukturalizačními správci a nad jejich plněním povinností stanovených zákonem vykonává Ministerstvo spravedlnosti, a to podle zákona o insolvenčních správciích. Ministerstvu se též stanoví povinnost zpřístupnit seznam obsahující praktické informace a pokyny pro účely vypracování sanačního projektu a restrukturalizačního plánu přizpůsobený potřebám mikropodniků, malých a středních podnikatelů způsobem umožňujícím dálkový přístup.



**VOJTĚCH BOLDYS**

Advokát

[vojtech.boldys@LTApartners.com](mailto:vojtech.boldys@LTApartners.com)





Fungující podnikání si dnes téměř nelze představit bez dobře zvládnutého online marketingu. Ten se běžně uskutečňuje prezentací vlastních úspěšných podnikatelských i interních aktivit a sdílením fotografií pracovního teamu, který za úspěchy stojí. Než fotografii svých zaměstnanců zveřejníte, je nutné myslet na to, že fotografie, z níž lze identifikovat osobu, je nutné považovat za osobní údaj ve smyslu čl. 4 Nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Proto, pokud s takovými fotkami operujete, dochází tím ke zpracování osobních údajů. Nezapomínejte, že ke každému zpracování je přitom zapotřebí mít jeden z 6 tzv. právních titulů zpracování podle Článku 6 odst. 1 písm. a) až f) GDPR. (smlouva, plnění právní povinnosti, veřejný zájem, ochrana životně důležitých zájmů, oprávněný zájem anebo souhlas subjektu údajů).

Klienti se často mylně domnívají, že fotografie svých zaměstnanců, které získali při náboru či je zpracovávají v rámci své personální agendy, mohou bez dalšího dále použít. To je zásadní omyl. Pro každý účel zpracování je zapotřebí podřadit konkrétní zákonný titul.

## **Sdílení fotografií na sociálních sítích**

Zpracovávat fotografie pro marketingové účely lze ve většině případů na základě souhlasu vyobrazené osoby. Typickým příkladem je sdílení fotografií zaměstnanců na sociálních sítích s cílem rozšíření podvědomí o činnosti podnikatele a pochlubením se s úspěchy jeho teamu. Pro toto sdílení je zapotřebí mít souhlas od všech na fotografii zachycených osob. Aby mohl zaměstnavatel sdílet příspěvky s fotografiemi pravidelně, může požádat zaměstnance o tzv. paušální souhlas. Při formulaci takového souhlasu je potřeba dát velký pozor. Zejména je nutné určit a jasně popsat účel poskytnutí souhlasu a vyhnout se vágním formulacím jako jsou „marketingové účely“ či „reklamní zpracování“. Lze doporučit, aby souhlas byl co nejvíce specifický a konkrétní, co se týká druhu fotografií a míst, kde budou fotografie sdíleny. Zároveň je vhodné zvolit formulaci tak, aby zaměstnavatele příliš neomezovala.

Nejčastější chybou při zpracování osobních údajů je, že je souhlas od subjektu údajů takzvaně pro jistotu vyžadován vždy. Proto upozorňujeme, že souhlas musí být využíván

výlučně tam, kde zpracování nesvědčí žádný jiný právní titul viz výše. Pro úplnost dodáváme, že souhlas je možné vždy odvolat a subjekt údajů je o této možnosti potřeba předem informovat.

## **Sdílení fotografií na webu zaměstnavatele**

Příkladem využití jiného titulu je zveřejnění fotografií zaměstnanců na webových stránkách zaměstnavatele v rámci představení pracovního týmu. Účelem tohoto zpracování je prezentace odborných kapacit s uvedením pracovního zařazení a kontaktu na jednotlivé zaměstnance. Na tomto zveřejnění má zaměstnavatel zpravidla oprávněný zájem, neboť pro řadu klientů může být rozhodující znát předem, jaké kapacity pro jeho obchodního partnera pracují nebo zda nehrozí střet zájmů. Připomínáme, že je-li titulem ke zpracování osobních údajů oprávněný zájem, je vždy nutné ještě před zahájením zpracování provést balanční test. Jeho smyslem je ukázat, zda nad právním zájmem zaměstnavatele zpracovávat fotografie jako osobní údaj nepřeváží práva a svobody subjektů údajů.



# SDÍLENÍ FOTOGRAFIÍ ZAMĚSTNANCŮ PRO MARKETINGOVÉ ÚČELY

## Zaměstnanec jako tvář společnosti

Rozhodne-li se zaměstnavatel využít fotografie svého zaměstnance nebo jiné spolupracující osoby natolik, že tato v podstatě představuje tvář společnosti, doporučujeme, aby svůj záměr se zaměstnancem předem prokonzultoval a vztah upravil specifickou smlouvou, případně i odměnil. Ošetřit takové zpracování pouze souhlasem není žádoucí zejména z důvodu jeho možného odvolání, v jehož důsledku bude zaměstnavatel ze dne na den nucen změnit podstatnou část své obchodní značky.

Sdílení fotografií pro marketingové účely není nutné se bát. Je však třeba zacházet s fotografiemi zákonným způsobem s uvědoměním, že právě fotografie jsou osobním údajem. Nejen s tím Vám v LTA rádi pomůžeme.



**MICHAELA JAROŠOVÁ**

Advokátka

michaela.jarosova@LTApartners.com



# KONEC ANONYMNÍCH VLASTNÍKŮ NEMOVITOSTÍ

Dne 31.12.2023 uplyne lhůta pro přihlášení tzv. nedostatečně identifikovaných vlastníků o svá práva k nemovitostem, u kterých není zápis v katastru nemovitostí v souladu s platnými právními předpisy. Nedostatečně identifikovanými vlastníky jsou osoby v případech, kdy buďto vlastník není vůbec znám a v katastru nemovitostí o vlastníkovi chybí jakákoliv informace, anebo u zapsaného vlastníka chybí důležité informace, jako je například datum narození nebo adresa.

K 1. říjnu 2023 bylo v katastru nemovitostí evidováno celkem 328.532 položek s nedostatečně identifikovaným, nebo neznámým vlastníkem a celkem 115.779 nedostatečně identifikovaných osob. Reálně se jedná o 142.074 unikátních nemovitostí, z toho je pak 139.752 pozemků, zejména orné půdy, luk a lesních pozemků, a 2.322 staveb.

V souladu s občanským zákoníkem k 31.12.2023 uplyne 10letá doba, po které se má za to, že nemovitá věc se má za opuštěnou, občanský zákoník dále stanoví, že opuštěné nemovité věci přechází do vlastnictví státu. V této souvislosti je dále vhodné upozornit na povinnost vlastníků

udržovat zápisy v katastru nemovitostí aktuální.

Nepřesnosti v katastru nemovitostí mají kořeny v poválečném režimu v Československu. Ještě během první republiky byl katastr nemovitostí veden pečlivě, zápisy vesměs odpovídaly skutečnosti, fungovala součinnost mezi katastrálním úřadem a knihovními soudy, držitelé pozemků měli všeobecnou ohlašovací povinnost. Také mapy byly na vysoké úrovni. Dá se tedy říci, že pozemkový katastr byl až do roku 1938 velmi spolehlivý.

Pokud jste nedostatečně identifikovaným vlastníkem, nebo například vaši předci vlastnili určité nemovitosti, o kterých se domníváte, že Vám náleží, ale nejste zapsáni jako vlastníci v katastru nemovitostí, je nutné se nejpozději do 31.12.2023 přihlásit Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových („UZSVM“). UZSVM následně poskytne potřebné informace a provede Vás příslušným procesem zápisu.

Po 31.12.2023 se již bude možné domáhat vlastnictví pouze tzv. určovací žalobou v občanském soudním řízení.



**VOJTĚCH BOLDYS**

Advokát

vojtech.boldys@LTApartners.com



# NA CO BY ZAMĚSTNAVATELÉ NEMĚLI ZAPOMENOUT

Připravili jsme pro Vás seznam skutečností, na které byste jako zaměstnavatelé neměli zapomenout. Zaměřili jsme se na novelu zákoníku práce a s tím i částečně související zákon o ochraně oznamovatelů.

- Máte uzavřenou písemnou dohodu o výkonu práce na dálku se všemi zaměstnanci, kteří vykonávají práci na dálku, byť jen nárazově či příležitostně? Pokud ne, měli byste to co nejdříve napravit, jinak Vám hrozí uložení sankce.
  - Poučili jste zaměstnance o možnosti doručování písemností na jejich soukromou e-mailovou adresu? Pokud ne, nemůžete tak doručovat prostřednictvím sítě nebo služby el. komunikací.
  - Zajistili jste souhlas zaměstnanců s doručováním písemností na jejich soukromou e-mailovou adresu? Pokud ne, nemůžete tak doručovat prostřednictvím sítě nebo služby el. komunikací.
  - Máte upravené vzory informačních povinností o obsahu pracovního poměru? Pokud ne, měli byste to, co nejdříve napravit, jinak Vám hrozí uložení sankce.
  - Máte připravené vzory informačních
- Máte upravené vzory DPP a DPČ dle novely zákoníku práce? Pokud ne, měli byste to co nejdříve napravit, jinak Vám hrozí uložení sankce.
  - Máte upravené vnitřní předpisy dle novely zákoníku práce? Pokud ne, měli byste to co nejdříve napravit, jinak Vám hrozí uložení sankce.
  - Máte zavedený vnitřní oznamovací systém pro nahlášení oznámení dle zákona o ochraně oznamovatelů? Pokud máte více než 50 zaměstnanců, příp. jste povinným subjektem dle zákona, měli byste to napravit nejpozději do 15. 12. 2023.
  - Jmenovali jste příslušnou osobu k výkonu činností dle § 11 zákona o ochraně oznamovatelů? Pokud máte více než 50 zaměstnanců, příp. jste povinným subjektem dle zákona, měli byste to napravit nejpozději do 15.12.2023.
  - Máte připravenou vnitřní směrnici pro

povinností o obsahu právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. DPP a DPČ)? Pokud ne, měli byste to co nejdříve napravit, jinak Vám hrozí uložení sankce.

oznámení neetického či nelegálního chování (tzv. whistleblowing) podle zákona o ochraně oznamovatelů? Pokud máte více než 50 zaměstnanců, příp. jste povinným subjektem dle zákona, měli byste to napravit nejpozději do 15. 12. 2023.

Pokud si s některou oblastí nevíte rady, neváhejte se na nás obrátit, rádi Vám pomůžeme doladit všechny detaily, abyste se vyhnuli případným nepříjemnostem.



**RENATA ŠINDELÁŘOVÁ**

Advokátka

renata.sindelarova@LTApartners.com



- LTA byla vybrána mezi **doporučované kanceláře v prestižním žebříčku Právnická firma roku**. Velmi nás těší, že jsme obhájili loňské umístění v kategorii **Daňové právo**. Letos již po šestnácté vyhlašovala společnost EPRAVO.CZ výsledky ocenění právnických firem v České republice, a to na základě hodnocení pořadatele i odborných hodnotitelů, a to vše pod záštitou Ministerstva spravedlnosti ČR.
- LTA pořádá dne 14.12.2023 seminář Daňové a účetní novinky 2024. Přihlásit se můžete na našich webových stránkách.
- Daňový tým posílila Lucie Kretková. Lucie je zkušená daňová poradkyně specializující se na zdaňování fyzických osob.
- LTA připravila pro obchodní oddělení Rakouského velvyslanectví půldenní seminář na téma: Český daňový systém a daňové dopady přeshraničních transakcí, a to jak z pohledu daní z příjmů, tak DPH. Seminář proběhl v německém jazyce.
- Právní tým posílila Renata Šindelářová. Renata je zkušená advokátka specializující se na pracovní právo.



SLEDUJTE NÁS TAKÉ NA SOCIÁLNÍCH SÍTÍCH:



## ZAZNAMENALI JSTE, ŽE...

- Rada EU přijala směrnici DAC8, která má od roku 2026 rozšířit rozsah informací automaticky vyměňovaných mezi finančními správami členských zemí EU mj. o transakce s kryptoaktivy.
- Došlo k přerušení uplatňování Smlouvy o zamezení dvojího zdanění mezi Českou republikou a Ruskou federací.
- Rozšířený senát Nejvyššího správního soudu vydal rozhodnutí 2 Afs 363/2019-50 ze dne 05.09.2013, podle kterého je možné podat dodatečné daňové přiznání na nižší daňovou povinnost i po uplynutí subjektivní zákonné lhůty (do konce měsíce následujícího po zjištění důvodů pro podání dodatečného daňového přiznání).

SLEDUJTE NÁS TAKÉ NA SOCIÁLNÍCH SÍTÍCH:



LTA je moderní poradenská kancelář poskytující integrované právní, daňové, účetní a auditorské služby.

Základními principy naší práce jsou odbornost, profesionalita, individuální přístup a otevřenost v otázce honorářů.

A member of



LTA je členem mezinárodní sítě MGI Worldwide, jež patří mezi 20 největších sítí daňových, auditorských, účetních a poradenských firem. MGI Worldwide představuje přes 9 000 odborníků ve více než 260 kancelářích po celém světě. Prostřednictvím MGI Worldwide zajistíme kvalifikované poradenství v zahraničí a ošetření přeshraničních transakcí.

LTA

Lazarská 13/8  
120 00 Praha 2  
Česká republika  
+420 246 089 010  
LTA@LTApartners.com  
[www.LTApartners.com](http://www.LTApartners.com)

*Vezměte prosím na vědomí, že informace uvedené v tomto newsletteru mohou být předmětem dalšího vývoje. Newsletter neobsahuje všechny zákonné podmínky a nenahrazuje odborné poradenství ve vztahu ke konkrétní situaci.*