

- Aktuálně k dohodám o provedení práce
- Oznamovací povinnost fyzických osob
- Problémová povaha zaměstnance jako oprávněný důvod k výpovědi
- Bezdůvodné obohacení po zániku nájemního vztahu
- Změna pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad
- Judikát NSS: Skutečný vlastník licenčního poplatku
- Ze života LTA

PRÁVO - DANĚ - ÚČETNICTVÍ - AUDIT



YOUR SAFE HARBOUR

# AKTUÁLNĚ K DOHODÁM O PROVEDENÍ PRÁCE

Konsolidační balíček přinesl zásadní změny u dohod o provedení práce (DPP) ve vztahu k pojistnému na sociální a zdravotní pojištění. Změny byly přijaty s odloženou účinností od 01.07.2024. Jak bylo upozorňováno odbornou veřejností již v průběhu legislativního procesu, změny poplatníky nadměrně zatíží, a navíc existují rozdíly v režimu sociálního a zdravotního pojištění. Z tohoto důvodu byl připraven návrh změn, který je připojen k nyní projednávané novele zákona o investičních společnostech s navrhovanou účinností od 01.01.2025. Novela prošla Poslaneckou sněmovnou a míří do Senátu.

## Co bude platit od 01.07.2024 v každém případě?

- Zaměstnavatel má povinnost vést evidenci o veškerých uzavřených DPP a příjmech z nich.
- Zaměstnavatel je povinen informovat OSSZ o zaměstnání zaměstnanců na DPP za každý kalendářní měsíc, a to i v případě, že v daném měsíci nebude zaměstnanci z DPP vyplacen žádný příjem.

## Co mělo platit od 01.07.2024, ale v případě přijetí novely bude zrušeno?

- Zavedly se 2 limity pro vznik účasti na nemocenském pojištění zaměstnance s ohledem na počet zaměstnavatelů, u kterých je zaměstnanec činný:
  - limit 25 % průměrné mzdy za kalendářní měsíc, zaokrouhlo na 500 Kč dolů (10.500 Kč pro rok 2024) při DPP u jednoho zaměstnavatele,
  - limit 40 % průměrné mzdy za kalendářní měsíc, zaokrouhlo na 500 Kč dolů (17.500 Kč pro rok 2024) při DPP u více zaměstnavatelů.
- Pro posouzení překročení těchto limitů se počítá úhrn měsíčních příjmů ze všech DPP, které má zaměstnanec uzavřené (u všech zaměstnavatelů).
- Pokud příjem zaměstnance v daném měsíci překročí jeden nebo druhý limit, ze všech příjmů v daném měsíci bude odvedeno sociální a zdravotní pojištění.

## Co by mělo platit v oblasti pojistného od 01.01.2025 v případě, že novela bude schválena?

- Výše uvedená pravidla budou zrušena a nová pravidla pro odvod pojistného u DPP začnou platit až od 01.01.2025.
- DPP se obecně budou chovat jako zaměstnání.
  - Úhrn příjmů sjednaných z DPP u jednoho zaměstnavatele v nižší částce než 4.000 Kč bude zaměstnáním malého rozsahu a nebude se z něj hradit sociální ani zdravotní pojištění.
  - Z příjmů sjednaných ve výši 4.000 Kč a více bude sociální a zdravotní pojištění odváděno. Dosažením či přesažením limitu 4.000 Kč se nejedná o zaměstnání malého rozsahu.
- Pro DPP se zavádí speciální režim tzv. oznámené dohody, který má samostatná pravidla pro odvod pojistného.



# AKTUÁLNĚ K DOHODÁM O PROVEDENÍ PRÁCE

- Uplatnění tohoto režimu je dobrovolné a proběhne na základě registrace zaměstnavatele k OSSZ.
- V rámci režimu oznámené dohody se zavádí jeden limit pro účast na pojistném, a to ve výši 25 % průměrné mzdy po zaokrouhlení na 500 Kč dolů (10.500 Kč v roce 2024) za kalendářní měsíc.
- Příjmy zaměstnance na DPP do výše 10.499 Kč nebudou předmětem pojistných odvodů. Z příjmů ve výši 10.500 Kč a výše bude pojistné odváděno.
- Limit se nově bude posuzovat u příjmů ze všech DPP zaměstnance uzavřených u jednoho zaměstnavatele.
- Tento režim je umožněn pouze jednomu zaměstnavateli daného zaměstnance pro kalendářní měsíc, a to tomu, který jako první zašle oznámení OSSZ.
- Zaměstnavatel bude mít možnost ověřit u OSSZ, zda u daného zaměstnance tento zvýhodněný režim neuplatňuje jiný zaměstnavatel.

## Co by mělo platit v oblasti zdanění od 01.01.2025 v případě, že novela bude schválena?

- U příjmů zaměstnanců na DPP v režimu oznámené dohody se uplatní srážková daň na příjmy do 10.499 Kč. V případě vyšších příjmů se uplatní zálohová daň.
- U příjmů zaměstnanců na DPP mimo režim oznámené dohody se srážková daň uplatní, pokud úhrn příjmů u jednoho zaměstnavatele z DPP, dohod o pracovní činnosti a z pracovního poměru dosáhne v kalendářním měsíci částky 3.999 Kč a méně. V případě vyšších příjmů se uplatní zálohová daň.

Novela zákona o investičních společnostech, která obsahuje změny pravidel týkající se DPP, prošla 3. čtením Poslanecké sněmovny. Čeká na projednání Senátem a na podpis prezidenta. O dalším vývoji Vás budeme dále informovat.



**LUCIE KRETKOVÁ**  
Daňová poradkyně  
lucie.kretkova@LTApartners.com



# OZNAMOVACÍ POVINNOST FYZICKÝCH OSOB

V termínu pro podání přiznání k dani z příjmů fyzických osob je třeba podat daňové přiznání a uhradit případný doplatek daně. Některým osobám však vzniká ještě další oznamovací povinnost vůči finančnímu úřadu, jejíž nesplnění má za následek citelný postih poplatníka. Správci daně je třeba oznámit následující skutečnosti, pokud k nim v průběhu předchozího kalendářního roku došlo:

## Osvobozené příjmy nad 5 mil. Kč

V případě, že fyzická osoba obdržela příjem, který byl od daně osvobozen a byl vyšší než 5.000.000 Kč, musí finančnímu úřadu ve lhůtě pro podání daňového přiznání za daný rok oznámit:

- výši příjmu
- popis okolností nabytí příjmu
- datum vzniku příjmu

Oznámení je možné podat na formuláři č. 25 5252 zveřejněném na webu Finanční správy, formou dopisu s výše uvedenými údaji nebo ústně do protokolu.

Osoby, které nemají povinnost podávat daňové přiznání, musí učinit oznámení nejpozději do 1. dubna kalendářního roku následujícího po roce, ve kterém příjem obdržely. Osoby podávající daňové přiznání musí učinit oznámení ve lhůtě pro podání přiznání – lhůta se prodlužuje v případě elektronického podání daňového přiznání (až na 4 měsíce po uplynutí zdaňovacího období) nebo v případě podání daňového přiznání daňovým poradcem (na 6 měsíců po uplynutí zdaňovacího období).

Oznámení se týká např. příjmů z prodeje nemovitosti, obchodního podílu nebo cenných papírů po splnění časového testu pro osvobození nebo příjmů získaných zděděním či darováním. Limit 5 mil. Kč se posuzuje samostatně pro každý jednotlivý příjem. Oznámení není třeba podávat, pokud správce daně může všechny požadované údaje zjistit z veřejného rejstříku nebo evidence – např. při prodeji rodinného domu zapsaného do katastru nemovitostí ČR, pokud z údajů uložených do katastru nemovitostí jsou patrné i výše příjmu a datum jeho vzniku.

Na splnění výše uvedené oznamovací povinnosti se

nevyplatí zapomenout. Za pozdní podání oznámení bude hříšníkovi uložena pokuta ve výši 0,1 % z částky neoznámeného příjmu; v případě nutnosti výzvy správce daně činí pokuta až 15 % z částky neoznámeného příjmu.

## Prostředky na obstarání vlastní bytové potřeby

Od daně z příjmů je osvobozený příjem z prodeje nemovité věci, u které nebyl splněn časový test pro osvobození daného příjmu od zdanění (2 roky resp. 10 let), pokud takto získané prostředky budou nebo již byly použity na obstarání vlastní bytové potřeby. Osvobození se uplatní pouze v případě, že:

- ve lhůtě pro podání daňového přiznání za kalendářní rok, ve kterém poplatník příjem obdržel, oznámí finančnímu úřadu získání těchto prostředků, a zároveň
- použije částku odpovídající těmto získaným prostředkům na obstarání vlastní bytové potřeby v kalendářním roce získání těchto prostředků, v roce předcházejícím nebo nejpozději do konce kalendářního roku bezprostředně následujícího po jejich získání.



# OZNAMOVACÍ POVINNOST FYZICKÝCH OSOB

Oznámení, které je nutnou podmínkou pro dosažení osvobození, je možné podat ústně do protokolu nebo písemně formou dopisu nebo pomocí formuláře č. 25 5259 zveřejněného na webu Finanční správy. Oznamovací povinnost se vztahuje i na osoby, které nemusejí podávat daňové přiznání (termín: do 1. dubna následujícího kalendářního roku). Nedodržení lhůty pro podání oznámení má za následek úplnou ztrátu možnosti příjem z prodeje nemovitosti osvobodit.



**LENKA PAZDEROVÁ**

Daňová poradkyně  
lenka.pazderova@LTApartners.com



# PROBLÉMOVÁ POVAHA ZAMĚSTNANCE JAKO OPRÁVNĚNÝ DŮVOD K VÝPOVĚDI

Zaměstnavatelé, kteří dosud marně bojovali se zaměstnanci, jež v důsledku svého charakteru nejsou schopni fungovat v širším týmu, a naopak kazí atmosféru na pracovišti, našli zastání u Nejvyššího soudu. Ten se ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 3366/2022 zabýval platností výpovědi pro nesplňování požadavků, kterou zaměstnavatel předal zaměstnanci z důvodu jeho neschopnosti komunikace s nadřízeným, nespolečnosti s ostatními zaměstnanci, neochoty přijmout odpovědnost za svou práci, a také kvůli arogantnímu chování i urážení a pomlouvání kolegů včetně ředitele společnosti. Ze soudního spisu vyplývá, že se jednalo o zaměstnance, který byl hádavý, postrádal schopnost sebereflexe, řešil nepodstatné věci na úkor pracovních povinností a svou odpovědnost přehazoval na jiné zaměstnance a jeho jednání rozkládalo kolektiv do té míry, že s ním někteří kolegové odmítali nadále spolupracovat.

## Výpověď dle § 52 písm. f) zákoníku práce

Danou situaci se tak zaměstnavatel rozhodl řešit prostřednictvím výpovědi podle § 52 písm. f) zákoníku práce. Toto ustanovení v sobě obsahuje několik výpovědních důvodů.

Konkrétně se jedná o:

- Nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy k výkonu sjednané práce – v případě jejich nesplňování tak zaměstnanci právní předpisy nedovolují danou činnost vykonávat, například pokud řidič přijde o řidičské oprávnění;
- Dlouhodobé nesplňování požadavků zaměstnavatele bez jeho zavinění – tyto požadavky již nevyplývají z právních předpisů, ale stanoví je individuálně každý zaměstnavatel dle svých potřeb, současně je může i průběžně měnit; vždy se však musí jednat o požadavky, které jsou vzhledem k povaze vykonávané práce ospravedlnitelné;
- Nesplňování požadavků může spočívat také v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance – v takovém případě musí být zaměstnanec písemně vyzván k jejich odstranění a teprve pokud v přiměřené lhůtě nedojde ke zlepšení, je možné pracovní poměr z tohoto důvodu vypovědět.

I mezi odbornou veřejností nebylo dosud zcela

jasné, jestli „výzva k nápravě“ musí předcházet i výpovědi pro obecné nesplňování požadavků tzn. takové, které nespočívá ve slabých výsledcích zaměstnance. Pokud například zaměstnavatel rozhodne, že zaměstnanci na určité pozici musí ovládat cizí jazyk na určité úrovni, tak zda musí zaměstnavatel napřed poskytnout zaměstnanci nějaký čas pro to, aby se jazyk naučil a požadavku vyhověl. Z opatrnosti se přitom dovozovalo, že by takto zaměstnavatel pro jistotu postupovat měl a před výpovědí pro nesplňování požadavků nejprve zaměstnance na jeho nedostatek upozornit.

## Posouzení Nejvyšším soudem

Nejvyšší soud se proto v projednávané věci zabýval otázkou, zda lze absenci schopnosti komunikace a spolupráce podřadit pod výpovědní důvod podle § 52 písm. f) zákoníku práce a zda je v takovém případě nutné zaměstnanci nejprve poskytnout lhůtu k nápravě. Nejvyšší soud nejprve zdůraznil, že uplatnění tohoto výpovědního důvodu nevyžaduje porušení pracovních povinností (i když není vyloučeno, že se nesplňování požadavků bude projevovat také tím, že zaměstnanec některé své povinnosti porušuje).



# PROBLÉMOVÁ POVAHA ZAMĚSTNANCE JAKO OPRÁVNĚNÝ DŮVOD K VÝPOVĚDI

Je přitom nepodstatné, co je důvodem nesplňování požadavků, stačí, pokud důvod objektivně existuje. U zaměstnance však souběžně může docházet také k porušování povinností z jeho strany. V takovém případě je na zaměstnavateli, zda se rozhodne přistoupit k výpovědi z jednoho či druhého důvodu anebo z obou. Současně, pokud se rozhodne k výpovědi pro nesplňování požadavků z důvodu povahových vad zaměstnance, které přetrvávají delší dobu, může tak učinit i bez jakéhokoliv předchozího varování. Závažné negativní povahové rysy zaměstnance, obzvláště na vedoucí pozici, tak zaměstnavatel nemusí dlouhodobě tolerovat a má možnost bez dalšího přistoupit k rozvázání pracovního poměru s daným nevyhovujícím zaměstnancem.



**ALICE MLÝNKOVÁ**  
Advokátka, partnerka  
[alice.mlynkova@LTApartners.com](mailto:alice.mlynkova@LTApartners.com)



# BEZDŮVODNÉ OBOHACENÍ PO ZÁNÍKU NÁJEMNÍHO VZTAHU

Nájem je obligační vztah, v jehož rámci nájemce poskytuje pronajímateli nájemné za užívání konkrétní věci, typicky nemovitosti. Co se ovšem stane v případě, kdy nájemce i po zániku nájemní smlouvy nemovitost obývá nebo ji jinak využívá, aniž by k tomu měl právní titul? V takovou chvíli vzniká pronajímateli právo z bezdůvodného obohacení. Jak ale správně určit výši bezdůvodného obohacení?

Nápovědou by mohl být § 2999 občanského zákoníku. Ten v odstavci 1 stanoví, že „*Není-li vydání předmětu bezdůvodného obohacení dobře možné, má ochuzený právo na peněžitou náhradu ve výši obvyklé ceny*“. Dále ale odstavec 2 daného ustanovení stanoví, že „*Plnil-li ochuzený za úplatu (tj. z úplatné smlouvy) a nelze-li vydat předmět bezdůvodného obohacení, poskytne se náhrada ve výši této úplaty*“. Dle důvodové zprávy k § 2999 je odstavec 2 stanoven jako výjimka z odstavce 1, tzn. pokud je možné použít odstavec 2, odstavec 1 se nepoužije. Zjednodušeně řečeno, pokud nájemní smlouva skončila k 31.01.2024 a nájemce dál (neoprávněně) užívá nemovitost, aniž by došlo k prodloužení nájemní smlouvy, měl by poskytnout pronajímateli peněžitou náhradu ve výši nájemného sjednaného v nájemní smlouvě,

kteřá již zanikla plynutím času. Není totiž rozumný důvod, proč by ochuzený neměl dostat náhradu ve výši ujednané ceny.

V praxi k tomu ale nedochází. Soudy i nadále vycházejí právě ze znění odstavce 1 a tedy přiznávají peněžitou náhradu ve výši obvyklé ceny, tj. ve výši stanovené znaleckým posudkem. Nejen Nejvyšší soud (např. ve svém rozhodnutí sp. zn. 28 Cdo 3207/2021), ale i Ústavní soud (např. ve svém rozhodnutí sp. zn. I. ÚS 530/22) setrvávají na názoru, že znalecký posudek určuje výši obvyklé ceny správně a není proto nezbytné zohlednit dosavadní (smluvní) výši ceny za užívání věci.

Soudy tak při rozhodování pokračují v praxi soudů z dob minulého občanského zákoníku a uchylují se spíše cestou znaleckých posudků, což je nejenom nevhodné, ale rovněž zcela zbytečné, pokud si strany dříve ujednaly cenu mezi sebou. Žalobci tak v případě žalob na vyklizení nemovitosti a zaplacení bezdůvodného obohacení musí počítat se současnou soudní praxí, kdy je výše náhrady stanovená na základě obvyklé ceny. Soudy mají totiž za to, že za situace, kdy v řízení je k dispozici znalecký posudek k ocenění obvyklého nájemného, není na místě stanovení výše

obvyklého nájemného úvahou soudu, když ta dle ustálené judikatury Nejvyššího soudu je namístě pouze tam, kde výši nároku lze zjistit jen s nepoměrnými obtížemi nebo ji není možné určit vůbec.



RENATA ŠINDELÁŘOVÁ

Advokátka

renata.sindelarova@LTApartners.com





# ZMĚNA PRAVIDELNÉHO PRACOVNÍHO MÍSTĚ PRO ÚČELY CESTOVNÍCH NÁHRAD

Zatímco místo výkonu práce může být v pracovní smlouvě sjednáno i poměrně široce a odpovídat potřebám zaměstnavatele a charakteru vykonávané činnosti (u některých pozic se za akceptovatelné považuje místo výkonu práce sjednané jako celá Česká republika, případně i více států), pravidelným pracovištěm zaměstnance může být maximálně jedna obec (pravidelným pracovištěm však může být i konkrétní adresa v rámci dané obce). Při jakékoliv cestě mimo pravidelné pracoviště pak zaměstnanci náleží cestovní náhrady.

Pravidelné pracoviště je přitom podle § 34a zákoníku práce možné sjednat v pracovní smlouvě; pak je možné jej změnit jen dohodou obou stran. Pokud si strany pravidelné pracoviště nesjednají, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce dle pracovní smlouvy. Pokud je však místo výkonu práce sjednané širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce.

Nejvyšší soud ve svém nedávném rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2608/2023 ze dne 23.01.2024 zabýval otázkou, jakým způsobem je pak možné takto

určené pravidelné pracoviště (tzn. při absenci smluvního ujednání) změnit. A učinil následující, pro zaměstnavatele poměrně nepříznivý, závěr: určení pravidelného pracoviště podle pravidel obsažených v § 34a zákoníku práce má stejné důsledky jako jeho sjednání v pracovní smlouvě. Takto jednou určené místo pravidelného pracoviště pak lze změnit také pouze dohodou mezi stranami, nikoliv jednostranně zaměstnavatelem jako důsledek toho, že změní místo, z něhož budou v rámci sjednaného místa výkonu práce začínat cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pokud je tedy mezi stranami jako místo výkonu práce sjednan například Středočeský kraj a zaměstnanec k výkonu práce dlouhodobě vyjíždí z pobočky v Berouně, bude jeho pravidelným pracovištěm Beroun. Převedení zaměstnance na pobočku v Kladně je možné bez dalšího (zaměstnavatel se bude stále pohybovat v rámci sjednaného místa výkonu práce). Jako pravidelné pracoviště však bude i nadále platit Beroun, ledaže se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou na jeho změně na Kladno.

V personální praxi je tedy nutné počítat s tím, že bez ohledu na to, jak k určení pravidelného pracoviště zaměstnance v minulosti došlo, může k jeho změně dojít pouze vzájemnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Případný nesouhlas zaměstnance se změnou místa pravidelného pracoviště tak může vést k významnému navýšení částky cestovních náhrad, kterou je zaměstnavatel zaměstnanci povinen vyplácet.



ALICE MLÝNKOVÁ

Advokátka, partnerka

[alice.mlynkova@LTApartners.com](mailto:alice.mlynkova@LTApartners.com)



# JUDIKÁT NSS: SKUTEČNÝ VLASTNÍK LICENČNÍHO POPLATKU

Daňová správa nevyhověla žádosti britské společnosti a nepřiznala jí osvobození příjmů z licenčních poplatků v ČR pro roky 2017, 2018 a 2019 s odůvodněním, že nebyla splněna jedna z podmínek pro přiznání osvobození, a sice že britská společnost neprokázala, že je skutečným vlastníkem licenčních poplatků. Městský soud v Praze a následně rovněž Nejvyšší správní soud rozhodnutí daňové správy potvrdily. Toto rozhodnutí navazuje a potvrzuje judikát Nejvyššího správního soudu z roku 2019 v obdobné věci skutečného vlastnictví (sub)licenčních poplatků.

V předmětném případě se jednalo o poskytnutí práv (ochranné známky, obchodních názvů, autorských a patentových práv Avon) v rámci skupiny Avon – jednak ze strany dvou amerických společností britské společnosti (pro oblast Evropy, Afriky a Středního východu) a jednak ze strany britské společnosti její dceřiné české společnosti (pro oblast ČR); tedy zjednodušeně řečeno licence a sublicence. Sublicence z ČR do Velké Británie činila 6 % čistých tržeb české společnosti, licence z Velké Británie do USA pak 5,68 % čistých tržeb; splatnost licence byla měsíc po splatnosti sublicence.

Vzhledem k tomu, že britská společnost má

na základě licenční smlouvy s americkými společnostmi oprávnění a zároveň povinnost vybírat od české společnosti licenční poplatky a současně je smluvně zavázána platit americkým společnostem licenční poplatky za stejná licencovaná práva, vyhodnotil Nejvyšší správní soud situaci tak, že se svou podstatou jedná o smluvní povinnost britské společnosti předat drtivou většinu přijaté platby licenčních poplatků jiné osobě. Nejvyšší správní soud se tedy ztotožnil s rozhodnutím prvoinstančního soudu, že britská společnost není skutečným vlastníkem licenčních poplatků vybíraných od české společnosti, protože nemá oprávnění svobodně určit, jak budou přijaté licenční platby využity a nemůže jich užívat a požívat bez omezení. Britská společnost totiž z těchto přijatých licenčních poplatků nemá skutečný prospěch z hospodářského hlediska, neboť je povinna 94,6667 % (tj. 5,68 % z 6 %) z licenčních poplatků vybraných od české společnosti předat společnosti americké. Zbývající část ve výši 5,3333 % z licenčních poplatků vybraných od české společnosti Nejvyšší správní soud pokládá za odměnu britské společnosti za plnění povinností stanovených licenční smlouvou s americkými společnostmi.

K námitkám britské společnosti uvedl Nejvyšší správní soud mj. i následující:

- Vzhledem k tomu, že britské společnosti zůstává pouze velmi malý podíl z přijatých (sub)licenčních poplatků, protože jejich drtivou většinu (94,6667 %) odvádí dále, nemůže svobodně určit, jak budou využity.
- Nejvyšší správní soud nepovažuje za významné, zda se u britské společnosti smíchávají přijaté platby licenčních poplatků s jinými jejími příjmy. V daném případě není podstatné ani to, zda má britská společnost povinnost dostát svému závazku (z licence) nezávisle na tom, jestli ona sama platbu od české společnosti (ze sublicence) obdrží. Nelze totiž odhlížet od faktu, že britská společnost je jediným společníkem české společnosti a musí tak disponovat nástroji, jak si řádné a včasné plnění závazků české společnosti zajistit.

V praxi tedy výše uvedené rozhodnutí Nejvyššího správního soudu znamená značné riziko pro model (sub)licencování nehmotných aktiv v rámci skupiny.



**PETR BENDA**  
Daňový poradce  
petr.benda@LTApartners.com



# ZE ŽIVOTA LTA

- Vedoucí advokátka Alice Mlýnková byla s účinností od března jmenována partnerkou v LTA. Alice je špičkovou odbornicí zejména v oblasti pracovního práva. Její klienti na ní oceňují také lidský přístup a nadstandardní porozumění jejich byznysu včetně schopnosti mluvit s nimi i jejich „neprávnickou řečí“.
- V březnu proběhla ve Frankfurtu n. Mohanem konference Talent meeting pořádaná mezinárodní sítí MGI Worldwide. Naši kolegové, reprezentující LTA, skvěle hodnotili inspirativní řečníky a zajímavá setkání i možnosti se propojovat s kolegy z ostatních členských zemí. Kolegyně Nina následně využila možnost projektu Workation a spojila dovolenou s pracovním pobytem v partnerské kanceláři v Barceloně.
- Gratulujeme kolegovi! Náš současný právní koncipient, Daniel Vrábek, úspěšně složil advokátní zkoušky. Dan nastoupil do LTA již jako student v roce 2017, jsme rádi, že v LTA působí a roste, a že nyní rozšíří řady našich advokátů.



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

**mgiworldwide**

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)

*Veďte 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.*