

Jak se dostat do a ze zaměstnání daňově co nejoptimálněji

aneb jaké možnosti může poskytnout zaměstnavatel svým zaměstnancům

Ing. Petr Koubovský, daňový poradce, č. osv. 3891 – Rödl & Partner Tax, k. s.

Covidová pandemie a aktuálně především válka na Ukrajině se svými sekundárními dopady ve formě energetické krize a vysoké míry inflace se podepisují i na míře nezaměstnanosti. Neustálá poptávka po zaměstnancích nutí reagovat zaměstnavatele a ti to hledají stále nové možnosti, jak potenciální zaměstnance oslovit k nástupu právě k nim. V současnosti lze také pozorovat, že už i zaměstnanci na území České republiky vnímají své zaměstnání nejen jako pouze zdroj svých příjmů, ale reálně i místo, na němž tráví významnou část svého času. Na významu nabývá i sladění soukromého a pracovního života.

Při svém posouzení jsem primárně vycházel z těchto níže uvedených právních předpisů:

- pokyn GFŘ D-59 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení ZDP (dále jen „pokyn D-59“),
- zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty (dále jen „ZDPH“),
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“).

- sick days,
- kafeteria,
- možnost práce z home office,

tak i ty, které si své místo u zaměstnanců, a tedy i na výsluní teprve hledají. Příkladem budiž např.:

- mentoring,
- psychologický coaching či poradna,
- pro potřeby rodiny orientovaný příspěvek na školku či firemní školky,
- anebo i jiné formy snižování pracovních bariér spojených s výdaji na dopravu zaměstnanců do práce a zpět. Celkem logická je pak při posuzování výhodnosti jednotlivých benefitů nutná analýza daňových dopadů, a to zvláště u zaměstnance a zvláště u zaměstnavatele. Daňová matice zaměstnaneckých benefitů vypadá asi následovně:

NABÍDKA STANDARDNÍCH I MÉNĚ STANDARDNÍCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Pracovní trh kromě nepřehledného množství pracovních míst nabízí v současné době i celkem pěknou řadu zaměstnaneckých benefitů. Ať už se jedná o tradiční benefity, jako např.:

- stravenky, resp. nově spíše stravenkový paušál,

Benefity, které jsou daňovým nákladem u zaměstnavatele, u zaměstnance jsou příjmy osvobozeny od daně z příjmů.

Benefity, které jsou u zaměstnavatele daňovým nákladem, ale u zaměstnance podléhají zdanění.

Benefity, které jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů, ale u zaměstnavatele jsou nedaňové.

Benefity, které jsou u zaměstnavatele nedaňové a u zaměstnance podléhají zdanění.

Benefity spojené s dopravou zaměstnanců z / do práce – daňový pohled

Jednou z možností, jak stávající či potenciální nové zaměstnance zaujmout, je mimo samotné úrovně mzdy i právě snižování výdajů vynaložených zaměstnanci na dopravu z místa (trvalého) bydliště do zaměstnání a zpět. V tomto ohledu se nabízí celá řada řešení, u nichž nás budou zajímat právě jejich daňové dopady pro obě zúčastněné strany. Z mého osobního úhlu pohledu se jedná pro některé zaměstnance

o celkem velmi pěkný, zajímavý a v konečném důsledku i žádaný benefit. Pro některé však nemusí představovat v zásadě nic, anebo naopak může být přímo i nutností. V aktuální situaci neustálého kruhu zvyšování cen čehokoli, jízdné nevyjímaje, tento benefit jistě ocení celá řada stávajících zaměstnanců, ba co více, mohl by přilákat i nějaké ty nové. Avšak slovy klasika „každá mince má však rub a líc“, resp. „není všechno zlato, co se třpytí“. Hned úvodem je důležité si uvědomit, že v kontextu s výše uvedeným se rozhodně nejedná o povinnost zaměstnavatele stanovenou

zákoníkem práce. Samotný zákoník práce považuje totiž cestu do zaměstnání a zpět za čistě soukromou. Ostatně i dle stanovení § 380 odst. 3 ZP se nepovažuje za pracovní úraz takový, který se přihodil právě na cestě do zaměstnání a zpět, a zaměstnavatel tudíž neodpovídá za škodu. V daném případě dle mých praktických zkušeností jde u tohoto benefitu o následující formy podpory, eventuálně možnosti, jak zaměstnavatel může přistoupit k řešení „přemístění“ svého zaměstnance z místa bydliště do práce a naopak:

1. služební vůz a jeho užití pro soukromé účely,
2. peněžní příspěvek na dojíždění (na MHD, vlak, autobus, vlastní vozidlo apod.),
3. úhrada výdajů na tramvajenky, šalinkarty či tzv. lítačky,
4. zajištění svozu a odvozu zaměstnanců svépomocí,
5. zajištění svozu a odvozu zaměstnanců zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu. Služební vůz i pro soukromé účely.

Zcela standardní a v praxi velmi rozšířené je bezplatné poskytnutí služebního vozidla k používání nejen pro služební účely, nýbrž i k soukromému užití. Rozšířené je zejména u manažerské úrovně zaměstnanců, ostatně proto se v praxi mluví někdy o tzv. manažerských autech. V případě tohoto benefitu není mnoho pochybností a v praxi existuje odborná shoda daňových poradců, stejně jako představitelů státní správy. Ostatně samotný názor prezentovaný metodickým pokynem Generálního finančního ředitelství D–22 k jednotnému postupu při uplatňování zákona o daních z příjmů¹ k § 24 odst. 2 ZDP nestanoví zaměstnavateli povinnost krátit daňovou účinnost výdajů, které souvisejí s vozidlem, částečně užívaným zaměstnancem i pro soukromé účely. Toto se týká nejen daňových odpisů, ale i nájemného, oprav a pojištění. Týká se to také spotřebovaných pohonných hmot, pokud nárok na jejich spotřebu pro soukromé účely představuje pracovní právní nárok daného zaměstnance vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy (v tomto případě se jedná o zdanitelný příjem zaměstnance).² Zákon o daních z příjmů také na tuto skutečnost pamatuje, i pokud se zaměstnavatel rozhodne uplatnit výdaje formou tzv. paušálních výdajů na dopravu ve smyslu § 24 odst. 2 písm. zt) ZDP. Paušální výše takovýchto výdajů ve výši 5 000 Kč (tj. v plné výši) na jedno silniční motorové vozidlo za každý celý kalendářní měsíc zdaňovacího období nebo období, za které se podává daňové přiznání, nelze uplatnit, používá-li poplatník silniční motorové vozidlo pouze zčásti k dosažení, zajištění a udržení zdanitelného příjmu. Za těchto okolností je možné uplatnit pouze část paušálního výdaje na dopravu ve výši 80 % výše

uvedené částky (jde o tzv. „krácený paušální výdaj na dopravu“). V tomto ohledu si ještě dovoluji upozornit, že je-li využíváno předmětné silniční motorové vozidlo k dosažení, zajištění a udržení příjmů, které je ve společném jmění manželů nebo ve spoluvlastnictví více poplatníků, lze si v úhrnu uplatnit paušální výdaj na dopravu nejvýše právě maximálně v částce 5 000 Kč.

Na straně zaměstnanců už to ovšem tak radostné není... Zaměstnanci totiž vzniká zdanitelný nepeněžní příjem, který rovněž podléhá odvodům sociálního i zdravotního pojištění. Hodnota tohoto majetkového prospěchu je upravena v § 6 odst. 6 ZDP, přičemž je stanovena v paušální výši 1 % vstupní ceny vozidla – a to vždy včetně DPH, i kdyby si zaměstnavatel oprávněně v souladu s § 72 ZDPH uplatnil odpočet daně z přidané hodnoty na vstupu. Minimální výše činí 1 000 Kč. U najatého vozidla se vychází ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka, a to i když dojde následně k odkoupení vozidla dotyčným zaměstnavatelem. Jedná-li se o nízkoemisní motorové vozidlo, považuje se za zdanitelný příjem zaměstnance částka ve výši 0,5 % ze vstupní ceny tohoto motorového vozidla. Nízkoemisním motorovým vozidlem se pro účely ZDP rozumí silniční vozidlo kategorie M1, M2 nebo N1, které nepřesahuje emisní limit CO₂ ve výši 50 g/km a 80 % emisních limitů pro látky znečišťující ovzduší v reálném provozu podle přílohy I nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 715/2007, ze dne 20. 6. 2007, o schvalování typu motorových vozidel z hlediska emisí z lehkých osobních vozidel a z užitkových vozidel (Euro 5 a Euro 6).

Při bezúplatném poskytnutí více motorových vozidel současně v průběhu jednoho kalendářního měsíce vzniká zaměstnanci zdanitelný příjem ve výši 1 % (popř. 0,5 %) z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel, vstupní cenou se přitom rozumí vstupní cena uvedená v § 29 odst. 1–9 ZDP.

Příspěvek na dopravu v peněžní formě

Jestliže se rozhodne zaměstnavatel, že svému zaměstnanci poskytne peněžní příspěvek na dopravu (na dojíždění), opět je nutné se zabývat otázkou, jak to bude s takto zaměstnavatelem vynaloženými náklady. Bude se jednat o daňově uznatelný náklad? Zákon o daních z příjmů v rámci svých ustanovení ohledně příspěvku na dopravu mlčí, nestanoví nic specifického, a proto lze s díky využít obecného ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Daňovou účinnost předmětného příspěvku je nutné podpořit právem dotyčného zaměstnance, které bude vyplývat z kolektivní smlouvy nebo z vnitřního předpisu zaměstnavatele, anebo z pracovní či jiné smlouvy. Na straně zaměstnance tyto příjmy v peněžní i nepeněžní formě podléhají zdanění a rovněž tak i pojistnému na sociální a zdravotní pojištění. V zásadě se jedná o stejný režim jako v případě klasického zvýšení mzdy. Z hlediska dalších ustanovení ZP je doporučeníhodné

1 Pokyn GFŘ (financnisprava.cz)

2 Paragraf 24 odst. 2, písm. j) bod 5 ZDP.

přesně vymezit podmínky poskytování takového příspěvku, nabízí se například paušální částka každému zaměstnanci.

Právní nárok zaměstnance lze textovat například následovně: Zaměstnanci mají v souladu s interní směrnicí zaměstnavatele nárok na příspěvek za každou odpracovanou směnu ve výši jízdenky MHD v ceně xx Kč a zaměstnanci, kteří v místě výkonu práce nebydlí, mají nárok na příspěvek ve výši xx Kč za km dle vzdálenosti bydliště od místa výkonu práce, nejvýše však xx Kč.

Vzhledem k výše uvedeným restriktivním omezením ve smyslu specifikace právního nároku, jeho dodržování, případně prokazování je na zvážení, zda by se v tomto případě nevyplatilo zaměstnanci prostým způsobem navýšit hrubou výši měsíční mzdy, neboť tímto způsobem dojde k eliminaci zvýšené administrativní náročnosti související s poskytováním peněžního příspěvku jednotlivým zaměstnancům a jeho případného prokazování při kontrole finančnímu úřadu.

Úhrada výdajů na tramvajenky, šalinkarty či tzv. lítačky apod.

Další relativně jednoduchou možností se může zdát proplácení ceny jízdného zaměstnanci. V praxi to znamená, že zaměstnanec jednoduše předloží své jízdenky za vlakovou či autobusovou dopravu do zaměstnání zaměstnavateli a ten mu je proplatí. Říká se, že v jednoduchosti je krása. Nicméně ne vždy obecná pravidla platí i v daních a tento příklad je toho důkazem. Jak již bylo výše uvedeno, předmětnou cestu z bydliště zaměstnance do zaměstnání nelze považovat za pracovní cestu, a proto jestliže zaměstnavatel výdaj zaměstnanci proplatí, bude tato částka pro zaměstnance představovat zdanitelný příjem ze závislé činnosti podle § 6 ZDP a samozřejmě takovýto příspěvek bude také součástí vyměřovacího základu povinných odvodů zdravotního a sociálního pojištění. V případě proplácení tramvajenky, příp. šalinkarty, resp. dlouhodoběji trvajícího jízdného je dle mého názoru velmi problematické rozlišení využití pro soukromé a služební účely. Protože nelze v zásadě eliminovat užití pro soukromé účely, jsem toho názoru, že i zde předmětné proplácení představuje zdanitelný příjem ze závislé činnosti podle § 6 ZDP, vč. souvisejících odvodů zdravotního a sociálního pojištění. Jestliže budou naplněny podmínky ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, není dle mého názoru problém s posouzením předmětných výdajů na straně zaměstnavatele jako daňově účinných nákladů. Zásadní je specifikace právního nároku dotyčného zaměstnance v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, anebo pracovní či jiné smlouvě.

Zajištění dopravy samotným zaměstnavatelem či prostřednictvím smluvního dopravce

Situace na trhu umožňuje zaměstnavatelům využít i tuto další možnost, tj. zajištění dopravy zaměstnanců do práce svépomocí, či eventuálně prostřednictvím smluvního partnera. Pokud se zaměstnavatel rozhodne zajistit svoz zaměstnanců do a ze zaměstnání vlastní nebo externí dopravou a zaměstnanec tuto dopravu nehradí, jde na straně

zaměstnance opět o zdanitelný nepeněžní příjem ze závislé činnosti podle § 6 ZDP. Přidaňovat se zde bude ve výši obvyklého jízdného, včetně odvodu sociálního a zdravotního pojistného. Toto však v praxi nemusí být jednoduché, neboť ocenění tohoto příjmu, které by mělo odpovídat obvyklému jízdnému za srovnatelnou veřejnou dopravu, nebývá vždy snadno ani jednoznačně určitelné. Výdaje vynaložené na dopravu zajišťovanou zaměstnavatelem lze opět posoudit jako daňově uznatelné, pokud se jedná o práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.

Otázku svozu zaměstnanců do práce a jejich odvoz domů vlastními nebo najatými autobusy (minibusy) byla do konce roku 2007 v ZDP řešena speciálním ustanovením, na jehož základě byly považovány za daňově uznatelné výdaje na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání motorovými vozidly pro přepravu deseti a více osob. Bohužel, resp. možná lépe, od roku 2008 již toto speciální ustanovení v ZDP není, což umožňuje aplikaci již výše uvedeného obecného pravidla bodu 5 § 24 odst. 2 písm. j) ZDP.

Svoz zajištěný zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu

V této situaci se jedná svým způsobem o výjimečný případ. Zaměstnavatel provozující veřejnou hromadnou dopravu osob může taktéž umožnit svým zaměstnancům přepravu vlastními dopravními prostředky zdarma, anebo alespoň s výraznou slevou oproti běžným cestujícím.

Tento zaměstnanecký benefit je velmi populární, protože:

- nepředstavuje žádné výdaje zaměstnavatele navíc, neboť pravidelnou přepravu veřejnosti zajišťuje tak jako tak,
- právo zaměstnanců je zpravidla zakotveno ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, a proto jsou naplněny podmínky pro daňovou účinnost dané bodem 5 § 24 odst. 2 písm. j) ZDP,
- asi nejvýznamnějším pozitivem je pak mimořádná možnost osvobození předmětného nepeněžního příspěvku dle § 6 odst. 9 písm. e) ZDP, a to i s ohledem na pocho-pitelné využití nejen při cestách do a ze zaměstnání. Výhodnost tohoto benefitu je ještě umocněna aplikací i na rodinné příslušníky zaměstnance v případech poskytnutí bezplatných nebo zlevněných jízdenek.

Výše uvedené ustanovení zní: „Zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek.“

Benefity spojené s dopravou zaměstnanců z / do práce – účetní pohled

Jestliže se budeme bavit o čemkoli v rovině zaměstnanec-kého benefitu, tj. ať ve formě peněžního, či nepeněžního příspěvku zaměstnavatele na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání, bude se dle mého názoru jednat zpravidla o personální náklady. Na straně zaměstnavatele tedy budou účetně zachyceny na vrub nákladů účtové skupiny 52

– Osobní náklady. Pro zúčtování odvodů zdravotního a sociálního pojištění hrazených zaměstnavatelem standardně využije účet 524-Zákonné sociální a zdravotní pojištění. Pokud by doprava byla zajištěna vlastním automobilem, využijí se na straně zaměstnavatele standardní nákladové účty. Tedy účtové skupiny 50 – Spotřeba materiálu na

spotřebované pohonné hmoty, 551-Odpisy majetku na odpisy dopravních prostředků, 52-Osobní náklady na mzdové náklady řidičů atd. V případě zajištění dopravy zaměstnanců externí dopravou se bude jednat o přijatou službu, která se promítne zápisem na vrub nákladů účtové skupiny 518-Ostatní služby.

PŘÍKLADY POSKYTOVANÝCH BENEFITŮ V DANÉ SFÉŘE DLE PRAXE AUTORA

Příklad 1

Jak se projeví v podmínkách roku 2023 používání služebního automobilu zaměstnancem i pro soukromé účely?

Pořizovací cena auta včetně DPH byla 1 500 000 Kč. Pohonné hmoty připadající na soukromé jízdy, tj. také z a do zaměstnání, si zaměstnanec platí sám. Zaměstnanec má podepsáno u zaměstnavatele prohlášení k dani, kde uplatňuje jen základní osobní slevu na dani na poplatníka.

Řádek	Zdanění a pojištění za kalendářní měsíc roku 2023	Nárok na užití služebního auta
1	Hrubá mzda zaměstnance	+ 100 000 Kč
2	Nepeněžní příjem z "manažerského vozidla" (1 % vstupní ceny)	+ 15 000 Kč
3	Pojistné na sociální pojištění zaměstnanec 6,5 % z (ř. 1 + ř. 2)	7 475 Kč
4	Pojistné na zdravotní pojištění zaměstnanec 4,5 % z (ř. 1 + ř. 2)	5 175 Kč
5	Pojistné na sociální pojištění zaměstnavatel 25 % z (ř. 1 + ř. 2)	+ 28 750 Kč
6	Pojistné na zdravotní pojištění zaměstnavatel 9 % z (ř. 1 + ř. 2)	+ 10 350 Kč
7	Základ pro výpočet zálohy na daň z příjmů (ř. 1 + ř. 2 + ř. 5 + ř. 6)	115 000 Kč
8	Vypočtená záloha na daň (15 % z ř. 7 zaokrouhlena na sta nahoru)	17 250 Kč
9	Měsíční osobní sleva na dani (jen základní)	- 2 570 Kč
10	Skutečně sražená záloha na daň (ř. 8 - ř. 9)	14 680 Kč
12	Čistá mzda zaměstnance k výplatě (ř. 1 - ř. 3 - ř. 4 - ř. 10)	72 670 Kč
12	Celkové výlohy zaměstnavatele (ř. 1 + ř. 5 + ř. 6)	139 100 Kč

Příklad 2

Společnost Bobík, s. r. o., má výrobní halu v průmyslové zóně v okrajové části města. Bohužel městská hromadná doprava nekončí až u areálu, a protože část zaměstnanců je nucena dojíždět, rozhodla se nakoupit větší dopravní prostředek (minibus), kterým bude svážet zaměstnance do práce a poté rozvážet zpět domů. Nárok na tuto přepravu je v rámci společnosti upraven interním organizačním a pracovním řádem. Vzhledem k této skutečnosti jsou naplněny podmínky daňové uznatelnosti všech souvisejících nákladů, zde především daňových odpisů dopravního prostředku, jehož pořizovací cena činila více jak 80 000 Kč. Stejně tak i další režijní náklady, jako např. pohonné hmoty, mzda řidiče, pojištění provozu dopravního prostředku, jeho opravy atd., jsou daňově účinné. Na straně zaměstnanců to bude o poznání složitější. Dosažené zvýhodnění na jejich straně představuje nepeněžní příjem podléhající dani ze závislé činnosti a odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Výši majetkového prospěchu plynoucího každému ze zaměstnanců využívajících možnost této firemní dopravy lze určit například z ceníku jízdného místního autobusového veřejného dopravce anebo z hodnoty při užití osobního vozidla.

	Popis případu	MD účet	D účet
	Nákup dopravního prostředku	022xxx	321xxx
	Daňové odpisy dopravního prostředku	-	-
	Spotřeba pohonných hmot	501xxx	321xxx
	Oprava dopravního prostředku	511xxx	321xxx
	Daň z příjmů z „hodnoty jízdenek“ u zaměstnance	331xxx	342xxx
	Sociální a zdravotní pojištění zaměstnanec	331xxx	336xxx
	Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatel	524xxx	336xxx

Příklad 3

Jednatel společnosti Jantar, s. r. o., rozhodl o nákupu MHD jízdenek, které následně bezúplatně poskytne svým zaměstnancům k jejich dopravě do a z místa jejich bydliště do zaměstnání. Nárok zaměstnanců však není formálně nikde upraven. Na straně zaměstnance není pochyb o tom, že se jedná o jeho zdanitelný příjem, a to včetně odvodů sociálního a zdravotního pojištění. Z hlediska časového je nutné „přidat“ tento bezúplatný příjem každý měsíc dle přijaté hodnoty MHD jízdenek.

Protože nejsou splněny ZDP podmínky, nelze u zaměstnavatele posoudit MHD jízdenky jako daňově účinné náklady. Pokud by zaměstnavatel nárok na jízdenky upravil vnitřním předpisem nebo smlouvou, mohly by předmětné náklady být posouzeny jako daňově uznatelné.

Popis případu	MD účet	D účet
Nákup jízdenek MHD hotově (nárok není upraven)	528xxx	211xxx
Daň z příjmů z hodnoty jízdenek u zaměstnance	331xxx	342xxx
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnanec	331xxx	336xxx
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatel	524xxx	336xxx

Příklad 4

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům peněžité příspěvky ve výši 1 000 Kč měsíčně na dopravu. Nárok na předmětný příspěvek mají zaměstnanci zaneseny přímo v pracovních smlouvách. U zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem včetně odvodů sociálního a zdravotního pojištění ve výši příspěvku na dopravu, tj. 1 000 Kč měsíčně. Díky zakotvení nároku zaměstnanců přímo v pracovních smlouvách lze u zaměstnavatele posoudit výdaje na příspěvek jako daňové náklady.

Popis případu	MD účet	D účet
Peněžní příspěvek zaměstnavatele zaměstnanci ve mzdě 1 000 Kč měsíčně	527xxx	331xxx
Daň z příjmů u zaměstnance (z částky 1 000 Kč)	331xxx	342xxx
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnanec	331xxx	336xxx
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatel	524xxx	336xxx

NOVINKA

DANĚ V ÚČETNICTVÍ

2. vydání

Jana Skálová

Publikace se věnuje **vlivu zákona o daních z příjmů na účetnictví podnikatelských subjektů**. Obsahuje nezbytný **teoretický podklad i navazující praktické příklady**.

šmarteca Kniha je dostupná také jako e-kniha

Objednávejte na obchod.wolterskluwer.cz

 Wolters Kluwer

Když si musíte být jistí

