

Ing. Vladimír Šretr - daňový poradce

Informace o upřesnění způsobu uplatňování některých benefitů

Jedním z významných benefitů, kterými si zaměstnavatelé snaží zajistit udržení stávajících i získání nových pracovníků, jsou mimo nejvíce známé benefity ve formě stravenek nebo příspěvků na penzijní připojištění, příp. životní pojištění zaměstnance, také různé **poukázky nakoupené zaměstnavatelem** a poskytované pracovníkům k účelům uvedeným v příslušných ustanoveních § 6 odst. 9 zákona o daních z příjmu (ZDP).

V případě, že zaměstnavatel bude poskytovat zaměstnancům nakoupené poukázky, na kterých bude uveden konkrétní účel jejich využití a tento účel využití bude odpovídat účelům uvedeným v ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, tj.:

- pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického nebo obdobného charakteru od zdravotnických zařízení,
- použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení,
- použití zařízení péče o děti předškolního věku,
- použití knihovny zaměstnavatele,
- použití tělovýchovných a sportovních zařízení,
- příspěvky na kulturní nebo sportovní akce,
- příspěvky na tištěné knihy včetně obrázkových knih pro děti (mimo knih s více jak 50% plochy použité na reklamu,

je toto nepeněžní plnění **pro zaměstnance osvobozeno** od daně z příjmu ze závislé činnosti, nepodléhá sociálnímu ani zdravotnímu pojištění a **pro zaměstnavatele** je pořízení těchto poukázek **nedañovým nákladem** ve smyslu § 25 odst. 1 písm. h) ZDP.

Pouze u nepeněžního plnění na rekreaci a zájezdy je u zaměstnance osvobozena od daně z příjmu úhrnná částka 20 000,- Kč za zdaňovací období, a to včetně případného příspěvku rodinným příslušníkům.

Ostatní výše uvedená nepeněžní plnění nejsou na straně zaměstnance žádným způsobem limitována.

Velmi často také zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům různé poukázky nebo jiné dárky do souhrnné výše 2 000,- Kč. V této souvislosti připomínám, že dárky přijaté zaměstnancem v souvislosti s výkonem zaměstnání jsou považovány za příjem ze závislé činnosti, které podléhají zdanění daní z příjmu ze závislé činnosti a rovněž vstupují do základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění.

To však neplatí v případech, kdy různé poukázky nebo jiné nepeněžité plnění do částky 2 000,- Kč je poskytováno v souladu s podmínkami uvedenými ve vyhlášce o Fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP – vyhláška 114 /2002 Sb.).

I když FKSP není povinný pro soukromou sféru, je za účelem **sjednocení způsobu osvobození určitých darů** od daně z příjmu v podnikatelské sféře i veřejném sektoru

(nevýrobní a rozpočtová sféra) uvedena v ZDP podmínka, že toto **nepeněžní plnění může být pro účely osvobození od daně z příjmu poskytnuto za podmínek obdobných FKSP**. To znamená, že jako nepeněžní plnění osvobozené od daně z příjmu ze závislé činnosti na straně zaměstnanců mohou být s přihlédnutím k § 14 vyhlášky o FKSP poskytovány dary při dále uvedených příležitostech:

- za mimořádnou pracovní aktivitu při požáru, živelní události nebo jiném mimořádné případě,
- při pracovních výročí 20 a každých dalších 5 let pracovního poměru,
- při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku,
- při prvním odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu třetího stupně.

Pouze v těchto případech bude uvedené nepeněžní plnění u zaměstnance osvobozeno od daně z příjmu, nebude podléhat sociálnímu ani zdravotnímu pojištění a zakoupení daru nebo poukázek bude pro zaměstnavatele nedaňovým nákladem.

Při **poskytování jiných poukázek nebo darů z jiných důvodů** než výše uvedených, nebo při jiných příležitostech (např. narození dítěte, Vánoce apod.) by se jednalo na straně zaměstnance o **zdanitelný příjem ze závislé činnosti**, který by současně **vstupoval i do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění**, a to bez ohledu na skutečnost, že by uvedená hodnota nepeněžitého plnění nepřekračovala částku 2 000,- Kč.

Pokud poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům poukázky v určitých hodnotách na nákupy spotřebního zboží v různých obchodních centrech při různých příležitostech (např. za setrvání u zaměstnavatele po určitou dobu), jsou tyto **neúčelové poukázky** považovány vždy za **zdanitelný příjem ze závislé činnosti**, který by současně **vstupoval i do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění**,

Pokud by nárok **na poskytování neúčelových poukázek** na pořízení spotřebního zboží **vyplýval z uzavřené kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele**, nebo pracovní a jiné podobné smlouvy, byly by náklady na pořízení těchto poukázek posuzovány u zaměstnavatele jako **daňový náklad** ve smyslu ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5. ZDP. V tomto případě se však nesmí jednat o poukázky na sportovní nebo kulturní akce, příp. nákup dovolené, protože tyto poukázky jsou vždy na straně zaměstnavatele nedaňovým nákladem dle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP.

V případě, že **poskytování neúčelových poukázek** na nákupy spotřebního zboží **nevyplývá z citovaných vnitřních směrnic zaměstnavatele**, jedná se u zaměstnavatele o **nedaňový výdaj** dle § 25 ZDP, a to i bez ohledu na skutečnost, že uvedené plnění je na straně zaměstnance předmětem zdanění v rámci daně z příjmu ze závislé činnosti i předmětem odvodu na sociální a zdravotní pojištění.

Závěrem ještě upozorňuji na problematiku DPH při vydání jednoúčelových nebo víceúčelových poukazů na odběry určitého zboží nebo výrobků zaměstnavatele vlastní zaměstnancům nebo jiným osobám. Z hlediska DPH se podle současného znění zákona o DPH považuje vydání jednoúčelového poukazu dle § 15 zákona o DPH za zdanitelné plnění,

ze kterého je nutno odvést DPH. **Jednoúčelovým poukazem je takový poukaz, u něhož je v době jeho vydání známá sazba daně a místo plnění.**

U víceúčelových poukazů, tj. poukazů, které nesplňují podmínky pro jednoúčelové poukazy, se DPH z vydaných víceúčelových poukazů neodvádí.

Vzhledem k určité složitosti v posuzování daňových dopadů uvedených benefitů doporučuji, aby uvedené problematice byla věnována zvýšená pozornost.

Ing. Vladimír Šretr – daňový poradce

V Ústí nad Labem dne 11.9.2019