

Daňové aspekty stravného a náhrad pri výkone domáckej práce

V súvislosti s novelou zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov („**Zákonník práce**“) účinnou v roku 2021 („**novela**“) došlo k niektorým dôležitým zmenám v pracovnoprávnej oblasti, ktorými sme vás previedli počas nášho webináru uskutočneného dňa 24.2.2021. V tomto článku vám v nadväznosti na niektoré zmeny Zákonníka práce prinášame prehľad daňových aspektov (i) poskytnutého stravovania zamestnancom a tiež (ii) náhrad zvýšených výdavkov zamestnanca počas výkonu domáckej práce, resp. telepráce.

I. Stravovanie zamestnancov

V súvislosti s novelou Zákonníka práce má zamestnanec za určitých podmienok na výber medzi finančným príspevkom na stravovanie a stravným lístkom.

Finančný príspevok ako aj stravný lístok poskytovaný v sume, resp. hodnote podľa Zákonníka práce je na strane zamestnanca príjmom oslobodeným od dane. V praxi sa častokrát stáva, že zamestnávateľ má záujem poskytnúť svojim zamestnancom benefit vo forme vyššej hodnoty stravného lístka, resp. vyššej sumy finančného príspevku na stravovanie.

Zákon č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov („**Zákon o dani z príjmov**“) **výšku hodnoty stravy** poskytnutej zamestnancovi, ktorá je od dane oslobodená, nijako nelimituje. Preto ak zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravný lístok vo vyššej hodnote ako upravuje Zákonník práce, potom

- a) na strane zamestnanca táto vyššia hodnota nad hodnotu stanovú Zákonníkom práce predstavuje nepeňažný príjem, ktorý je oslobodený od dane,
- b) na strane zamestnávateľa táto vyššia hodnota nad hodnotu stanovú Zákonníkom práce nebude predstavovať daňový výdavok.

Iná situácia nastane v prípade **finančného príspevku**, ktorý sa zamestnávateľ rozhodne poskytnúť zamestnancovi v sume vyššej ako stanovuje Zákonník práce. Z pohľadu Zákona o dani z príjmov

- a) na strane zamestnanca nebude suma finančného príspevku prevyšujúca sumu stanovenú Zákonníkom práce od dane oslobodená, a bude zdaňovaná ako príjem zo závislej činnosti (vrátane povinnosti odvodov),
- b) na strane zamestnávateľa suma finančného príspevku prevyšujúca sumu stanovenú Zákonníkom práce bude predstavovať daňový výdavok.

Ak by zamestnávateľ poskytol zamestnancovi uvedené benefity vo forme vyššej hodnoty stravného lístka, resp. vyššej sumy finančného príspevku na stravovanie z prostriedkov sociálneho fondu, z pohľadu Zákona o dani z príjmov

- a) na strane zamestnanca
 - vyššia hodnota stravného lístka nad hodnotu stanovenú Zákonníkom práce bude príjmom oslobodeným od dane, a
 - vyššia suma finančného príspevku prevyšujúca sumu stanovenú Zákonníkom práce bude tiež príjmom oslobodeným od dane.
- b) na strane zamestnávateľa
 - vyššia hodnota stravného lístka ako aj vyššia suma finančného príspevku poskytnutá zamestnancovi nad hodnotu stanovenú Zákonníkom práce bude daňovým výdavkom¹.

II. Náhrady zvýšených výdavkov pri domáckej práci/telepráci

Domáckou prácou (telepracou²) sa rozumie práca, ktorá by síce mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, ale vykonáva sa pravidelne z domácnosti zamestnanca (a to v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti). Ak zamestnanec vykonáva domácku prácu alebo teleprácu, teda pravidelne pracuje z domu, zamestnávateľ je v takomto prípade povinný

- uhrádzať zamestnancovi preukázateľne zvýšené výdavky zamestnanca spojené s používaním vlastného náradia, zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon tejto práce, a to
- za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve

(„náhrady“).

Podľa Zákona o dani z príjmov tieto náhrady poskytované zamestnancovi v súvislosti s výkonom domáckej práce, resp. telepráce nie sú predmetom dane u zamestnanca (teda nie sú na strane zamestnanca zdaňované) pri splnení týchto podmienok

- a) náhrady sú poskytované v súlade so Zákonníkom práce, a
- b) výška tejto náhrady je určená v súlade so Zákonom o dani z príjmov.

Zákon o dani z príjmov stanovuje, že zamestnávateľ môže vypočítať náhradu na základe:

- a) kalkulácie skutočných výdavkov, ktoré musel zamestnanec vynaložiť na výkon domáckej práce, resp. telepráce; alebo

¹ A to v momente tvorby sociálneho fondu v zákonom ustanovenej výške.

² Telepráca sa na rozdiel od domáckej práce vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza pravidelne k elektronickému prenosu dát na diaľku.

- b) paušálnej sumy, pri výpočte ktorej je potrebné vychádzať z priemerných podmienok rozhodujúcich na poskytovanie týchto plnení, pričom ich výška musí byť určená na základe preukázanej kalkulácie skutočných výdavkov.

V praxi takýto výpočet náhrad (preukázateľne zvýšených nákladov) spôsobuje obrovské problémy, keďže Zákon o dani z príjmov bližšie nešpecifikuje, akým spôsobom je možné vypočítať tieto zvýšené výdavky zamestnanca súvisiace s domáckou prácou, resp. telepracou. Zákon o dani z príjmov tiež nijakým spôsobom neupravuje ako je možné určiť prípadný pomer výdavkov vynaložených na domácku prácu, resp. teleprácu a výdavkov na súkromnú spotrebu (napr. v prípade elektrickej energie, alebo internetu). Keďže domáce prostredie zamestnanca nie je využívané len na prácu, ale aj na iné aktivity bežného súkromného života.

Podľa vyjadrení finančnej správy je dôkazné bremeno týkajúce sa výšky výdavkov priamo na zamestnancovi. Práve zamestnanec by mal predložiť zamestnávateľovi také doklady, z ktorých je zrejmé, že ide o výdavky, ktoré vynaložil v súvislosti s používaním vlastného náradia, zariadenia a predmetov potrebných na výkon práce. V tejto súvislosti sa finančná správa vyjadrila, že napr. v prípade určenia výšky náhrady za spotrebovanú elektrickú energiu ktorú zamestnanec vynaloží v súvislosti s používaním počítača počas výkonu prác z domu, by mal zamestnanec preukázať

- priemernú spotrebu elektrickej energie za prevádzku jeho počítača (napr. spotreba v kWh),
- platby za spotrebovanú elektrickú energiu (zistenie ceny elektrickej energie za kWh) a
- počet hodín používania počítača na prácu z domu (dohodnutý čas vykonávania prác z domu, počas ktorého používa vlastný počítač).

Z nášho pohľadu je takýto postup veľmi nepraktický. Preto zrejme väčšina zamestnávateľov túto problematiku rieši formou poskytnutia paušálnej sumy (navýšenej o daň a odvody), ktorá na strane zamestnanca predstavuje zdaniteľný príjem. Na strane zamestnávateľa pôjde v takomto prípade o daňový výdavok.