

Odborný článok

Autor: Natália Fialová, Senior manažér, Dane

Médium: Hospodárske noviny, Príloha Poradca, Servis zamestnávateľom

Dátum: 9. septembra 2009

On-line verzia: <http://hnonline.sk/ekonomika/c1-38262660-servis-zamestnavatelom>

V súčasnej dobe je nutnosťou, aby slovenské spoločnosti využili všetky možnosti na udržanie svojho podnikania, a to aj také, ktorá so sebou prinášajú zdanlivo neobvyklé situácie – napríklad výkon práce v zahraničí. V spolupráci so spoločnosťou PricewaterhouseCoopers Tax pripravil denník Hospodárske noviny seriál o vysielaní zamestnancov do zahraničia.

4. časť: Zdaňovanie odmien

Slovenská republika stanovuje povinnosť vyplácať zamestnancom cestovné náhrady aj pri vyslaní, pričom od 1. januára 2009 sa náhrada má vyplácať preddavkovo na celé obdobie vyslania. Väčšina zahraničných štátov nevypláca pri vyslaní stravné náhrady. Tie v zahraničí vyplácajú spravidla iba pri skutočných služobných cestách alebo preplácajú zamestnancom iba vzniknuté opodstatnené náklady. V prípade vyslania však môžu na základe svojej legislatívy vyplácať adekvátne príplatky, ktoré však názvom „cestovné náhrady“ alebo „stravné“ už neoznačujú.

Na ilustráciu uvádzame jeden z možných dosahov preddavkového vyplácania stravných náhrad pri vyslaní na príklade, keď sa zamestnanec bude vysielat' na obdobie 5 rokov pracovať dočasne do zahraničia, napríklad Francúzska. Okrem povinnosti zamestnávateľa platiť mu ubytovanie a mzdu počas vyslania vznikne zamestnancovi nárok na preddavok na stravné vo výške približne 82,125 eura (2 474,097 koruny). S vysokou pravdepodobnosťou je možné rátať s tým, že tento zamestnanec ho v zahraničí zdaní v prvom roku, a to v prípade progresívneho zdanenia možno aj najvyššou sadzbou dane platnou v tejto krajine. Namiesto toho, aby sa toto zaťaženie rozložilo rovnomerne do viacerých rokov postupným vyplácaním zamestnávateľom. Čo však nastane v prípade, ak zamestnanec, ktorý musel takto vopred vyplatený preddavok zdaniť v zahraničí, bude musieť predčasne ukončiť svoje vyslanie v druhom alebo treťom roku a vrátiť alikvotnú výšku vyplateného preddavku na túto cestovnú náhradu späť zamestnávateľovi? Okrem iného vznikne potreba opravovať daňové priznanie v zahraničí a žiadať späť tam odvedené dane. Riziko vzniku právneho sporu so zamestnancom alebo aj defraudácie je v tomto prípade až príliš vysoké.

Slovenská legislatíva zatiaľ neumožňuje poskytnúť príplatok stanovený zamestnávateľom počas dočasného vyslania do zahraničia, ale požaduje poskytnutie rovnakej cestovnej náhrady ako pri vyslaní na služobnú cestu do zahraničia, ktorej výšku diktuje štát.

Následkom tohto je výška vyplatených cestovných náhrad spravidla vyššia, ako by za to isté platil zamestnávateľ podľa svojich interných pravidiel. V prípade nízkeho platu zamestnanca toto ešte nemusí mať zdanlivo veľký dôsledok, ale tam, kde už plat zamestnanca pred vyslaním dosahuje vysokú úroveň, sa celé vyslanie môže vysoko predražiť, a to do takej miery, že by si zamestnávateľ mal skutočne premyslieť, či chce túto investíciu do zamestnanca uskutočniť alebo či zvolí práve túto formu. Preto odporúčam konzultovať s daňovým poradcom, akú štruktúru vyslania je vhodné uplatniť z hľadiska výhod a nevýhod pre zamestnanca a zamestnávateľa.

Na doplnenie uvádzam, že súčasťou bežných imigračných požiadaviek je aj potreba ochrany pracovného trhu, a tak niektoré štáty EÚ požadujú obdobnú výšku hrubej mzdy vysielaného zamestnanca, ako by mali miestni zamestnanci miestni.

Vo väčšine EÚ štátov sa výška vyplatených cestovných náhrad na tento účel zohľadňovať nesmie, príplatky však áno. Z uvedeného vyplýva, že aby boli tieto imigračné podmienky splnené, slovenský zamestnávateľ musí zvýšiť vysielanému zamestnancovi hrubú mzdu a okrem toho platiť všetky našim štátom predpísané stravné cestovné náhrady.

Okrem toho je potrebné zamyslieť sa aj nad tým, čo vlastne zákon o cestovných náhradách požaduje či umožňuje.