Mladá fronta DNES, 4.3.2010

Každému jinou daň?

Lubomír Lízal

Máloco dokáže tak spolehlivě vyostřit konflikt jako zaměstnanecké výhody a stravenky. Většina argumentů pro a proti se váže k DPH jakožto formě spotřební daně, též nazývané univerzální daní. Byl však minulý stav, za jehož návrat se stávkuje, běžnou výjimkou ze zdanění? Takovou, jakou je například přijaté pojistné plnění u příjmové daně či osvobození od DPH při vývozu? Nebo šlo o nesystémovou část našich daňových předpisů?

Kvůli odpovědi naštěstí není třeba se zaplétat do kliček odpočtů DPH na vstupu a podobně. Můžeme totiž zvolit přístup opačný, totiž naprosté zjednodušení celé situace do modelového příkladu. Představme si malou firmu, třeba s. r. o., s jediným vlastníkem vynálezcem. Firma je plátcem DPH. Majitel firmy je však také případně jediným jejím potenciálním zaměstnancem, prodává totiž jen své nápady a nic jiného ani nikoho jiného k tomu nepotřebuje. Takže kromě své práce nemá žádné vstupy – a tedy ani odpočty DPH na vstupu, které by vše jen znepřehlednily.

Náš majitel a vynálezce má skvělé nápady, které pak jeho firma prodává. Kdyby DPH nebylo, mohl by prodávat své nápady za 120 tisíc Kč každý měsíc, natolik si kupující jeho myšlenek cení. Jelikož však je plátcem daně, reálně získá 100 tisíc Kč, 20 tisíc Kč z DPH odvede státu.

Vlastník firmy se může rozhodnout, zda si nebude platit mzdu a celých sto tisíc si vyplatí jako zisk, nebo bude mít super hrubou mzdu 100 tisíc a firma bude mít nulový zisk. Ať zvolí kteroukoliv variantu nebo jejich kombinaci, stát vždy získá oněch 20 tisíc na DPH. Tento velmi zjednodušený příklad ukazuje jednu důležitou charakteristiku: při prodeji fyzickým osobám v zemi původu (či v celé EU) je DPH z pohledu našeho vynálezce funkčně prvotním zdaněním jeho práce a zisku.

Navíc se nerozlišuje, zda je zdroj přidané hodnoty ve vložené práci, či pochází ze zisku. Oba typy příjmů jsou si z hlediska DPH rovny.

Desítky tisíc sazeb

Pokud je zaměstnanecký benefit brán jako součást odměny za odvedenou práci – měl by kromě případné daně z příjmů fyzických osob též podléhat dani z přidané hodnoty v plné výši. Jde totiž o odměnu jdoucí za pracovní silou. Pokud je chápán jako odměna vázaná k prosperitě podniku – tedy zisku – situace není principiálně odlišná. Z hlediska zdanění přidané hodnoty se, jak jsme ukázali, nerozlišuje její původ. Již dvě sazby daně z přidané hodnoty vlastně znamenají, že podnikání v odvětví se sníženou sazbou je státem vnímáno a signalizováno jako „společensky vhodnější“, a proto je sazba daně nižší. Rozdílný přístup k různým benefitům je pak srovnatelný se situací, kdy každé odvětví, ba dokonce každá firma, bude mít malinko jinou sazbu daně. A to podle množství a velikosti poskytovaných nedaněných zaměstnaneckých výhod. Nesmyslnost takové situace je zřejmá a připomíná časy plánovaného hospodářství, kdy existovaly desítky tisíc sazeb daní dokonce na úrovni jednotlivých výrobků.

Kdo z nás je důležitější

Stanovení rozdílných výší daně – byť i jen o malý zlomek – znamená, že jsme schopni srovnávat a říci, které povolání či která firma jsou společensky přínosnější. Že máme jasno o tom, zda je důležitější práce lékaře, instalatéra, učitele či úředníka.

Z hlediska DPH jakožto spotřební daně je situace ještě absurdnější. Zelinář, který ujídá ve svém obchodě mandarinky, si také nemůže nechat vrátit DPH ze snědených

mandarinek – své „zaměstnanecké výhody“. Právě toto „ujídání“ bez odvedení spotřební daně je hlavní důvod, proč byl systém spotřební (prodejní) daně celosvětově nahrazován systémem daně z přidané hodnoty. V každém okamžiku, kdy dojde ke „ztrátě“ (ve skutečnosti skryté nebo kolektivní smlouvou posvěcené konzumaci) produktu během jeho cesty ke konečnému spotřebiteli, již adekvátní část daně byla předem vybrána a erár nemusí dokazovat, kolik si kdo cestou uždíbnul. Daň z této části cesty výrobku si stát již vybral. Vyvedení zaměstnaneckých benefitů z působnosti DPH tedy popírá sám důvod, proč byl původní systém spotřebních daní nahrazen systémem daně z přidané hodnoty.

Pro šťouraly uvádím, že jsem zaujatý, neboť mi zaměstnavatel kromě jiných benefitů poskytuje stravenky. Přesto si myslím, že dosavadní stav zaměstnaneckých výhod byl nesystémovou výjimkou z pohledu principu rovného přístupu k přidané hodnotě.

O autorovi: Lubomír Lízal, ekonom, institut CERGE-EI