

13. 9. 2013

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Některé aspekty poskytnutí služebního vozidla k osobním účelům zaměstnanců

Pro zaměstnance je možnost bezplatně využívat služební vozidlo i k soukromým účelům zpravidla vítaným bonusem, nicméně je potřeba si uvědomit, že každá mince má dvě strany. V tomto případě není ona bezplatnost až tak ryzí, jak se na první pohled může zdát.



Dle ustanovení § 6 odst. 6 zákona č. [586/1992](#) Sb., o daních z příjmu platí, že „*poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla.*“ To znamená, že čím dražší vůz, tím vyšší bude daňová povinnost pro zaměstnance i zaměstnavatele. Zaměstnanci totiž v důsledku užívání služebního automobilu, jehož pořizovací cena byla např. 300.000,- Kč, vzrůstá v očích daňových předpisů každý měsíc, v němž má automobil být na jediný den svěřen, mzda o 3.000,- Kč. Což samozřejmě znamená rovněž vyšší odvody na sociální a zdravotní pojištění.

V případě, že by zaměstnavatel bezplatné poskytnutí vozu k soukromým účelům daňově nereflekoval, hrozil by ze strany finančního úřadu jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli postih, a to v podobě zpětného vyměření daně v důsledku krácení státní kasy na daních z příjmu a odvodech na sociální a zdravotní pojištění.

Tato daňová povinnost se však dle dikce zákona o daních z příjmu předpokládá pouze v případě, že je zaměstnanci vozidlo poskytnuto k soukromým účelům bezúplatně. Nabízí se tak otázka, zda tedy není výhodnější poskytnout zaměstnanci vozidlo na základě úplatného právního vztahu, např. uzavřením smlouvy o půjčce.

V případě poskytnutí služebního vozidla k soukromým účelům na základě smlouvy o půjčce je však nutné dodržet v praxi velmi problematičké ustanovení § 196a zákona č. [513/1991](#) Sb., obchodního zákoníku (dále jen „obchodní zákoník“). Dle citovaného ustanovení může totiž společnost uzavřít smlouvu o úvěru nebo o půjčce s členem představenstva, dozorčí rady, prokuristou nebo jinou osobou, která je oprávněna jménem společnosti takovou smlouvu uzavřít, nebo osobami jim blízkými, nebo na ně bezplatně převést majetek společnosti jen s předchozím souhlasem valné hromady a jen

za podmínek obvyklých v obchodním styku. To znamená, že služební automobil lze úplatně půjčit zaměstnanci i k soukromým účelům pouze za podmínky, že tato půjčka proběhne za cenu obvyklou. Toutéž povinností je kromě akciové společnosti stížena i společnost s ručením omezeným (podle ustanovení § 135 odst. 2 obchodního zákoníku). A tedy, poskytnutí služebního vozidla k soukromým účelům na základě smlouvy o půjčce není pro zaměstnance v zásadě nijak výhodnější, nežli jeho bezplatné poskytnutí s daňovou povinností.

Další podstatnou otázkou u poskytnutí služebního vozidla zaměstnavatelem zaměstnanci k soukromým účelům je, podle jakého právního předpisu by se řešila případná náhrada škody, když automobil bude poškozen, odcizen nebo zcela zničen, resp. zda se tato bude řídit zákonem č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) nebo zákonem č. [40/1964](#) Sb., občanský zákoník. Pro oba předpisy totiž existují argumenty:

Podle obecné odpovědnosti zakotvené v ustanovení § 250 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“) odpovídá zaměstnanec zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnavatel je přitom povinen prokázat zavinění zaměstnance, s výjimkou, kdy zaměstnanec uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat nebo dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, u nichž se zavinění zaměstnance presumuje. Nad to, ke svěřením automobilu by nikdy nedošlo, kdyby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem neexistoval pracovněprávní vztah, tzn. ve chvíli, kdy by tento zanikl, zaniklo by i oprávnění automobilu k soukromým účelům využívat.

Na druhou stranu, zákoník práce zaměstnance chrání coby slabší smluvní stranu pouze při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Podle jakého právního předpisu se tedy odpovědnost za škodu bude posuzovat?

K této otázce se již, avšak spíše okrajově, vyjádřil Nejvyšší správní soud, a to v rozsudku sp. zn. 25 Cdo 1232/2001 ze dne 12. 3. 2003, když judikoval, že *„okolnost, že žalovaná nebyla se žalobcem v pracovněprávním vztahu, je z tohoto pohledu nevýznamná, neboť podle skutkových zjištění soudů obou stupňů cestu do Francie s vozidlem ve vlastnictví žalobce vykonala za soukromým účelem, nikoliv při plnění pracovních úkolů. Není-li za této situace schopna vůz žalobci vrátit, odpovídá mu za škodu tím vzniklou (§ 420 obč. zák.).“* To znamená, že odpovědnost za škodu se v případě vzniku škody na automobilu svěřeném zaměstnanci k osobním účelům bude řídit vždy podle toho, zda zaměstnanec při vzniku škody plnil pracovní úkoly, či jednal v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.



JUDr. Tereza Jelínková,
advokát a společník



Mgr. Martina Briatková,
advokátní koncipient

[ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ JELÍNEK s.r.o.](#)

Pardubice-Dražkovice 181
533 33 Pardubice

Tel.: +420 466 310 691

Fax: +420 466 310 691

e-mail: advokati@advokatijelinek.cz



© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)