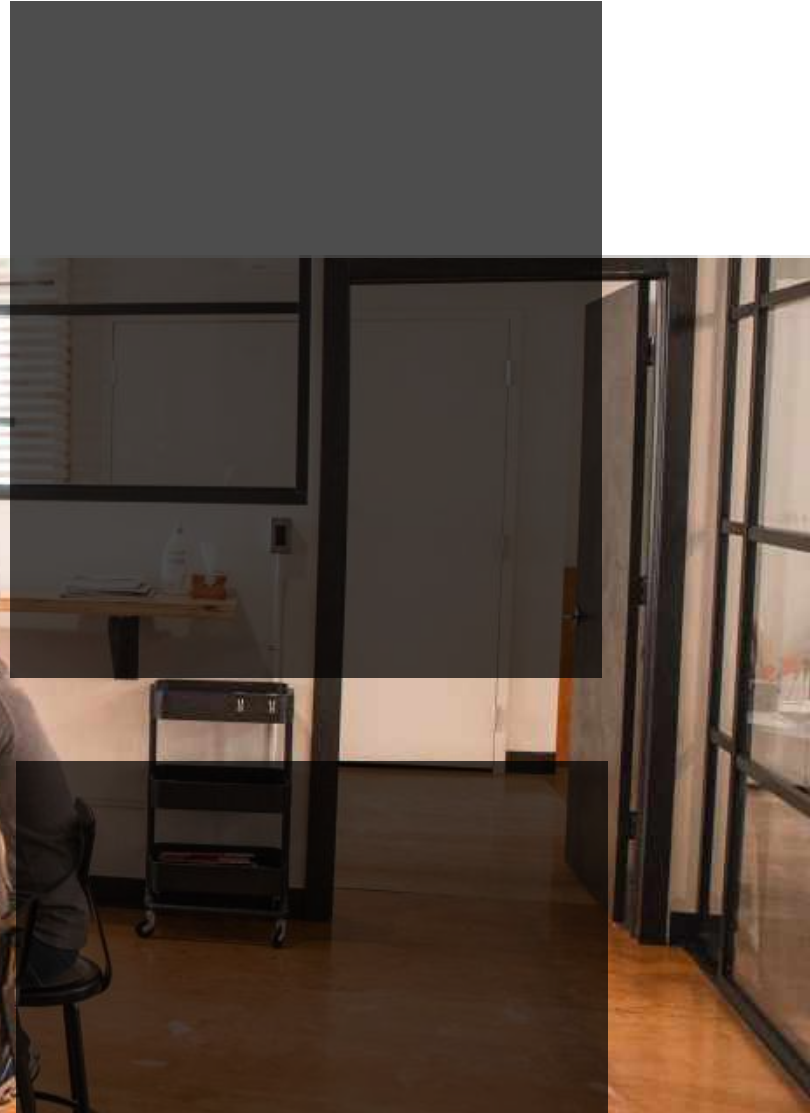


accace



Benefity zamestnancov z pohľadu daní



www.accace.sk

slovakia@accace.com

ÚVOD

Zamestnanecké benefity sú určitou formou motivácie, či už od samého začiatku ako lákavá súčasť pracovnej ponuky inzerovanej spoločnosťou alebo ako dlhodobé výhody poskytnuté zamestnancom. Pod pojmom benefit si môžeme predstaviť rôzne formy vzdelávacích a oddychových aktivít, občerstvenie na pracovisku (nepeňažné benefity), ale aj 13. plat, podielové odmeny (peňažné benefity) – skrátka všetko, čo je poskytnuté nad rámec mesačnej mzdy. Ako sa však benefity zamestnancov posudzujú z hľadiska daní?

OBSAH

ÚVOD.....	2
ČO HOVORÍ ZÁKON?.....	4
GASTROLÍSTKY	5
UBYTOVANIE ZAMESTNANCOV	6
DOPRAVA ZAMESTNANCOV.....	7
PRÍSPEVOK NA ŠPORTOVÚ ČINNOSŤ DIEŤAŤA.....	8
13. A 14. PLAT	9
13. plat dane a odvody 2020 a 2021:.....	9
14. plat dane a odvody 2020 a 2021:.....	9
PRÍJEM Z NADOBUĎNUTIA NOVÝCH AKCIÍ.....	10
PRÍJEM ZO SOCIÁLNEHO FONDU.....	11
VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV	12
TIP NA ZÁVER: AKO EFEKTÍVNE MANAŽOVAŤ BENEFITY?	13
TULIP Modul Benefits	13
Ako vyzerá modul Benefits?.....	14
TULIP Modul Eventy	14
Ako vyzerá modul Eventy?.....	15

ČO HOVORÍ ZÁKON?

Podľa § 19 ods. 1 Zákona o dani z príjmov (ZDP) je možné uplatniť výdavky, ktoré limitujú osobitné predpisy (napr. Zákonník práce a Zákon o cestných náhradách) do daňových výdavkov len v takto stanovenom limite, s výnimkou prípadov, ak:

- sú vyššie nároky dohodnuté v internom predpise či zmluve uzatvorenej medzi zamestnancom a zamestnávateľom podľa ustanovení Zákonníka práce (ZP) a
- tieto vyššie nároky sú na strane zamestnanca zdaniteľným príjmom podľa § 5 ods. 1 a ods. 3 písm. d) ZDP.

Od roku 2022 bude od dane oslobodené nepeňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi v úhrnej sume najviac 500 eur za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov, ak ZDP neustanovuje inak a zamestnávateľom vynaložené prostriedky na toto nepeňažné plnenie nie sú uplatnené ako výdavky (náklady) na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov.

GASTROLÍSTKY

Do medzirezortného pripomienkového konania sa dostala novela ZP, ktorá upravuje možnosti poskytovania finančného príspevku namiesto gastrolístkov a v prípade schválenia bude účinná od 1.3.2021. Zamestnávateľ, ktorý nebude zabezpečovať stravovanie vo vlastnom alebo inom stravovacom zariadení bude povinný umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom gastrolístkov a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Suma finančného príspevku na stravovanie bude suma, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie iným zamestnancom (najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín), najmenej však 55 % minimálnej hodnoty gastrolístka. **Finančný príspevok bude od dane oslobodený.**

UBYTOVANIE ZAMESTNANCOV

Daňovými výdavkami sú aj výdavky zamestnávateľa na ubytovanie pre zamestnancov v pracovnom pomere (§ 42 ZP) v budovách zatriedených do kódov Klasifikácie stavieb 112 a 113 podľa Vyhlášky č. 323/2010, ak prevažujúca činnosť zamestnávateľa je výroba vykonávaná vo viaczmenej prevádzke. Uvedené kódy zahŕňajú dvojbytové a viacbytové budovy. Na uplatnenie novej sumy oslobodenia od zdanenia postačuje, že ide o nepeňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi v pracovnom pomere od zamestnávateľa za účelom zabezpečenia ubytovania zamestnanca v úhrnej sume najviac 100 eur mesačne a u zamestnanca, ktorého pracovný pomer u tohto zamestnávateľa trvá nepretržite aspoň 24 mesiacov, v úhrnej sume najviac 350 eur mesačne, ktoré sa určí v pomernej výške podľa počtu dní, v ktorých bolo zabezpečené ubytovanie zamestnanca v príslušnom kalendárnom mesiaci.

Ak daňovník nespĺňa podmienky stanovené § 19 ods. 2 písm. s) ZDP je možné uvedené výdavky (náklady) daňovo uznať v prípade, ak budú poskytnuté ako zamestnanecký benefit = > budú pre zamestnanca predstavovať zdaniteľný príjem a uvedené plnenie bude dohodnuté v zmluve.

DOPRAVA ZAMESTNANCOV

Príjem poskytnutý formou nepeňažného plnenia za účelom zabezpečenia dopravy zamestnanca na miesto výkonu práce a späť podľa § 19 ods. 2 písm. s) ZDP je oslobodený od dane vo výške rozdielu medzi sumou výdavkov preukázateľne vynaložených zamestnávateľom (faktúra vrátane sumy s DPH) a sumou hradenou zamestnancami zamestnávateľovi za takto poskytnutú dopravu pripadajúceho na príslušného zamestnanca. Oslobodenie platí, ak úhrada od zamestnancov v úhrne dosiahne aspoň 60%, resp. 30%, ak prevažujúca činnosť zamestnávateľa je výroba vykonávaná vo viaczmennej prevádzke a takýto spôsob dopravy na miesto výkonu práce využíva najmenej 30% z celkového priemerného evidenčného počtu zamestnancov. Ak si zamestnanci neprispievajú na dopravu vôbec, takýto príjem treba v plnej výške zamestnancom zdaňiť, rovnako príspevok na dopravu súkromnými motorovými vozidlami.

Od 2021 bude od zdanenia oslobodené nepeňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi zamestnávateľom za účelom zabezpečenia dopravy zamestnanca v úhrnnej sume najviac 60 eur mesačne. Ak nepeňažné plnenie presiahne sumu 60 eur, do základu dane (čiastkového základu dane) sa zahrnie len plnenie nad takto ustanovenú sumu.

PRÍSPEVOK NA ŠPORTOVÚ ČINNOSŤ DIEŤAĎA

Zamestnávateľ môže (nemá povinnosť) poskytnúť takýto príspevok zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov. Splnenie tejto podmienky posudzuje zamestnávateľ ku dňu začatia obdobia, na ktoré sa vzťahuje doklad vystavený športovou organizáciou.

Oslobodenie nemožno aplikovať na príspevok, ak zamestnávateľ príspevok poskytne zamestnancovi na základe dokladu, ktorý nie je vystavený oprávnenou osobou, t. j. nie je vystavený športovou organizáciou (PO), zapísanou v Informačnom systéme športu, pre ktorú dieťa vykonáva šport, ako aj pokiaľ doklad neobsahuje identifikačné údaje dieťaťa alebo obdobie. Zamestnávateľ je povinný preveriť, či dieťa je osobou s príslušnosťou k športovej organizácii podľa osobitného predpisu najmenej počas šiestich mesiacov. **Pokiaľ ide o rodičov, ZP neustanovuje poskytnutie príspevku len pre jedného z rodičov, preto po splnení ustanovených podmienok si môžu obidvaja rodičia uplatniť nárok na príspevok na to isté dieťa (napr. za iné obdobie vykonávania tej istej športovej činnosti dieťaťa).**

13. A 14. PLAT

K formám peňažného benefitu patrí 13. plat, ktorý môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi počas letných mesiacov. Je súčasťou mzdy a berie sa tak do úvahy pri výpočte priemerného zárobku (najmenej však musí predstavovať výšku 500 eur). Ak je vyplatený počas mesiaca jún za mesiac máj, je možné oslobodiť ho od dane. Podobne je to aj v prípade 14. platu s tým rozdielom, že je vyplatený v decembri za mesiac november a jeho výška predstavuje najmenej priemerný mesačný zárobok zamestnanca podľa § 134 ZP s tým, že mu bol vyplatený aj 13. plat za mesiac máj.

13. plat dane a odvody 2020 a 2021:

- príjem od dane oslobodený do 500 eur,
- neplatia sa ZP do rovnakej výšky,
- je predmetom SP,
- Od roku 2021 by príjem mal podliehať SP naďalej.

14. plat dane a odvody 2020 a 2021:

- príjem od dane oslobodený do 500 eur,
- neplatia sa ZP do rovnakej výšky,
- nie je predmetom SP do 500 eur,
- Od roku 2021 by príjem mal podliehať SP.

PRÍJEM Z NADOBUDNUTIA NOVÝCH AKCIÍ

Príjem FO z nadobudnutia nových akcií pri zvýšení základného imania z nerozdeleného zisku obchodnej spoločnosti na základe rozhodnutia valného zhromaždenia podľa § 208 OZ nie je podľa § 3 ods. 2 písm. d) DP predmetom dane. Je však potrebné brať do úvahy, zo zisku ktorého zdaňovacieho obdobia bolo základné imanie zvýšené a či by FO bol zdanený podiel na zisku, keby došlo k jeho rozdeleniu a vyplateniu.

PRÍJEM ZO SOCIÁLNEHO FONDU

Od dane je oslobodený príspevok zo sociálneho fondu zamestnávateľa, ak je poskytnutý zamestnancovi na lekársku preventívnu prehliadku nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi. Od dane je oslobodené aj plnenie ako sociálna výpomoc z dôvodu úmrtia blízkej osoby, zmiernenia následkov živelnej katastrofy alebo dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia (183 dní).

VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV

Od roku 2020 sa v značnej miere rozširuje v § 5 ods. 7 písm. a) ZDP zamestnanecký benefit na vzdelávanie vlastných zamestnancov zamestnávateľa, ktorý je u zamestnanca oslobodeným príjmom. Od dane sú oslobodené sumy, ktoré zamestnávateľ uhradil za zamestnanca za jeho vzdelávanie, zvyšovanie kvalifikácie, školenia – avšak len za podmienky, že toto vzdelávanie a pod. súvisí s predmetom činnosti zamestnávateľa.

TIP NA ZÁVER: AKO EFEKTÍVNE MANAŽOVAŤ BENEFITY?

Atraktivita zamestnávateľa sa odvíja aj toho, aké benefity zamestnancom poskytuje. Ak chce firma prilákať nových ľudí, musí ponúknuť viac ako konkurencia. Stravné lístky, platené nadčasy alebo tzv. sick day sú už bežnou súčasťou firemných benefitov a považujú sa za štandard. Nevyhnutnosťou sa stávajú nové formy benefitov, ale zapôsobiť môže aj spôsob ich čerpania a spravovania.

Ak je pre vás kľúčové, aby aj správa benefitov bola efektívna a nezaťažovala HR oddelenie, pomôcť vám v tom môže naša cloudová platforma TULIP. Obsahuje 2 moduly pre automatizáciu a správu firemných benefitov.

TULIP Modul Benefit

- Jednoduchá správa firemných benefitov
- Možnosť vynútiť schválenie čerpania benefitu HR oddelením
- Automatizované prepočty rekreačných príspevkov
- Vytváranie online žiadostí o aktiváciu benefitu priamo v TULIP konte zamestnanca
- Emailové notifikácie a prehľadné reporty pre HR oddelenie
- Prehľad všetkých priradených firemných benefitov v TULIP konte zamestnanca

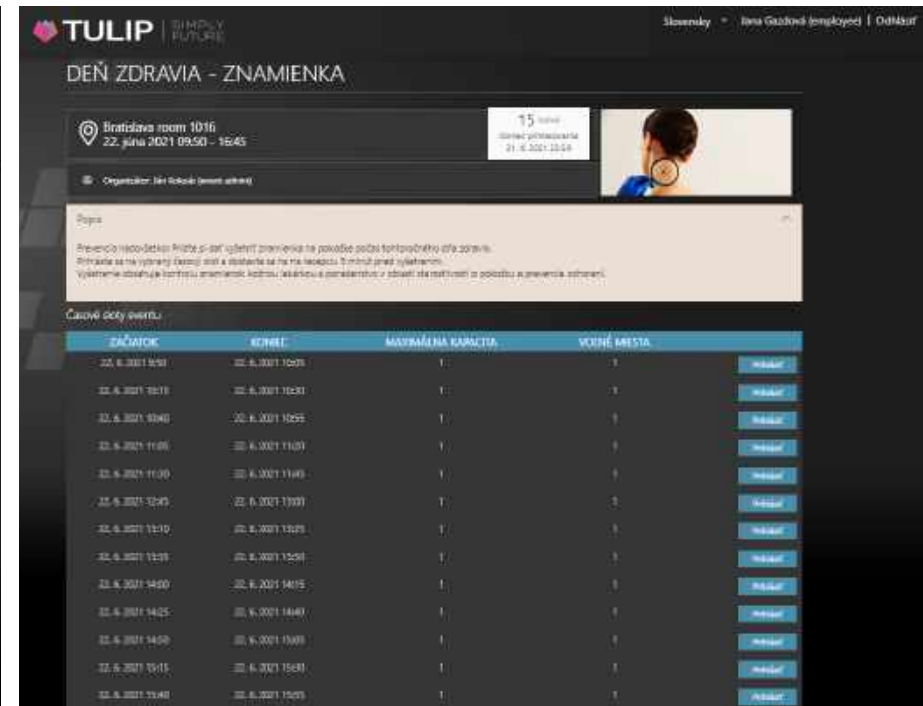
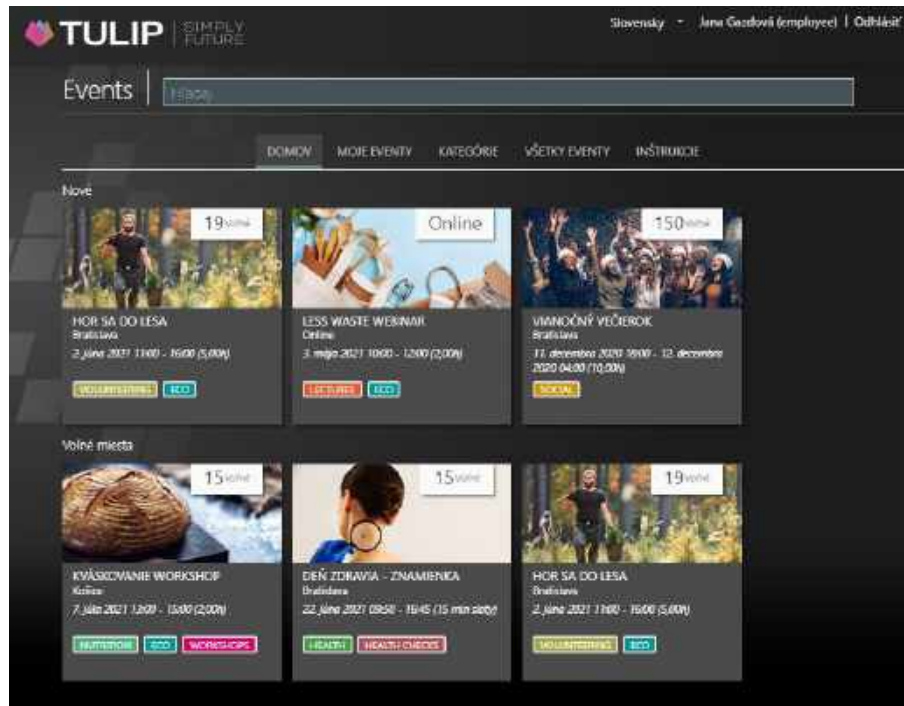
Ako vyzerá modul Benefit?



TULIP Modul Eventy

- Moderná správa firemných akcií v TULIPe
- HR oddelenie má plnú kontrolu nad vytváranými eventami
- Zamestnanci sa môžu nahlasovať na konkrétne časy, k dispozícii sú čakacie listiny
- HR má dostupné zoznamy účastníkov aj príslušné reporty

Ako vyzerá modul Eventy?



S platformou TULIP môžete zatriktívniť svoju spoločnosť ako zamestnávateľa a odbremeniť svoje HR oddelenie od administratívnej záťaže.

Upozornenie

Berte prosím na vedomie, že tento newsletter obsahuje všeobecné informácie a usmernenia týkajúce sa danej problematiky a teda nepredstavuje odborné poradenstvo poskytnuté v konkrétnej situácii. Informácie uvedené v newsletteri môžu byť po jeho zverejnení predmetom ďalšieho vývoja a zmien. Spoločnosť Accace nepreberá zodpovednosť a neručí za prípadné riziká a škody spôsobené konaním na základe informácií uvedených v newsletteri

O ACCACE

Spoločnosť Accace vznikla v roku 2006 v Bratislave. Accace Slovensko zamestnáva už viac ako 120 odborníkov a poskytuje služby spracovania účtovníctva, mzdovej a HR agendy, daňové a transakčné poradenstvo, právne a korporátne služby, či poradenstvo pre startupy. Za 15 rokov sme si vybudovali stabilnú pozíciu lídra v oblasti BPO služieb na Slovensku. Pravidelne sa umiestňujeme v rebríčku TOP10 poradenských spoločností magazínu TREND. Právne služby poskytuje naša vlastná advokátska kancelária Accace Legal. V rámci skupiny Accace združujeme viac ako 600 odborníkov a poskytujeme služby pre viac ako 2 000 klientov. Nájdete nás v Bratislave a v Košiciach.

Celosvetovo pôsobí Accace pod značkou Accace Circle. Ide o biznis komunitu partnerov – profesionálnych poradcov a poskytovateľov BPO služieb. S globálnym zastúpením v takmer 40 krajinách a tímom viac ako 2000 odborníkov, Accace Circle poskytuje služby viac ako 10 000 klientom, najmä stredným a veľkým medzinárodným spoločnostiam zo zoznamu Fortune 500. Celosvetovo Accace Circle spracováva okolo 170 000 výplatných pásov mesačne.

Viac na: www.accace.sk | www.accace.com | www.circle.accace.com

Ako vám vieme pomôcť?

E-mail: slovakia@accace.com | Tel.: +421 232 553 000 | [Online kontaktný formulár](#)



accace

