

Zamestnanecké benefity z pohľadu dane a odvodov

Záver roka vo firmách býva často spojený s odmeňovaním a oceňovaním zamestnancov, ktoré môže mať formu peňažných aj nepeňažných benefitov. V tomto článku sa pozrieme na to, ako sa benefity zamestnancov posudzujú z pohľadu daní a odvodov.

Zdaňovanie benefitov

Zdaňovanie zamestnaneckých benefitov je upravené zákonom č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov (ďalej len ZDP). Ustanovenie § 5 ods. 2 stanovuje, že príjmami zo závislej činnosti sú bez ohľadu na ich právny dôvod pravidelné, nepravidelné alebo jednorazové príjmy, ktoré sa vyplácajú, poukazujú alebo pripisujú k dobru, alebo spočívajú v inej forme plnenia zamestnancom od zamestnávateľa alebo v súvislosti s výkonom závislej činnosti. Príjmy zo závislej činnosti, pod ktoré spadajú aj zamestnanecké benefity, podliehajú zdaneniu. Existujú však aj výnimky. ZDP v určitých prípadoch upravuje plnenia, ktoré:

- nie sú predmetom dane – (napr. § 5 ods. 5 ZDP),
- sú od dane oslobodené – (napr. § 9 ZDP a § 5 ods. 7 ZDP).

Každý zamestnanecký benefit je potrebné dôkladne preskúmať z hľadiska súladu s právnymi predpismi.

Sociálne a zdravotné odvody

Ak je zamestnancom poskytnutý benefit, ktorý podlieha zdaneniu, vo všeobecnosti platí pravidlo, že podlieha aj odvodom na sociálne a zdravotné poistenie. Pokiaľ je zamestnancom poskytnutý benefit, ktorý nie je predmetom dane, alebo je od dane oslobodený, zvyčajne sa nezapočítava do vymeriavacieho základu na výpočet sociálnych a zdravotných odvodov. Uvedené platí za predpokladu, že zákon o sociálnom alebo zdravotnom poistení neupravuje inak.

Príklad 1: Zamestnávateľ vypláca na konci roka svojim zamestnancom odmenu v podobe 13. platu. Poskytnutá finančná odmena predstavuje pre zamestnanca zdaniteľný príjem a takisto aj vchádza do vymeriavacieho základu pre výpočet zdravotných a sociálnych odvodov.

Príklad 2: Zamestnanec v rámci súťaže organizovanej zamestnávateľom za účelom zvyšovania produktivity práce vyhral finančnú odmenu 300 eur. Z tejto výhry nie je zamestnanec povinný odvádzať preddavky na daň a ani odvody do poisťovní. Pre zamestnanca je zdaniteľným príjmom

podľa § 9 ods. 2 písm. m) ZDP len suma prevyšujúca 350 eur, nakoľko ide o výhru súvisiacu s výkonom závislej činnosti.

Príklad 3: Z príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie sa platí len zdravotné poistenie a daň. Síce ide o zdaniteľný príjem, ale zákon o sociálnom poistení v § 138 upravuje, že príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ za zamestnanca, nevstupuje do vymeriavacieho základu na výpočet odvodov na sociálne poistenie.

Zamestnanecké benefity zo sociálneho fondu

Benefity pre zamestnancov môže zamestnávateľ financovať zo sociálneho fondu. Sociálny fond je povinný tvoriť každý zamestnávateľ, ktorý zamestnáva aspoň jedného zamestnanca v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. Prostriedky z neho sú určené na zabezpečenie vhodných pracovných a sociálnych podmienok pre zamestnancov, avšak neslúžia na odmeňovanie za vykonanú prácu. Príjem zamestnanca, či už peňažný alebo nepeňažný, poskytnutý z prostriedkov sociálneho fondu, je predmetom dane, pokiaľ ZDP neurčuje inak (t. j. napr. ak je od dane oslobodený).

Použitie sociálneho fondu je legislatívne upravené v § 7 zákona o sociálnom fonde. Použitie sociálneho fondu, výšku a podmienky poskytovania príspevkov musí zamestnávateľ špecifikovať v kolektívnej zmluve alebo internom predpise.

Zamestnanecké benefity oslobodené do 500 eur

Okrem finančného ohodnotenia môže byť zamestnanec odmenený aj nepeňažnými benefitmi, ktoré prispievajú k spokojnosti zamestnanca. Aj nepeňažný benefit poskytnutý zamestnancom predstavuje príjem zo závislej činnosti, ak však spadá pod nepeňažné plnenie podľa § 5 ods. 7 písm. o) ZDP, je možné ušetriť na daniach a odvodoch. Nepeňažný benefit je možné oslobodiť od dane maximálne do výšky 500 eur. Limit sa vzťahuje na plnenia poskytnuté v úhrne od všetkých zamestnávateľov za daný rok. Dôležitou podmienkou na uplatnenie oslobodenia je aj správne určenie nepeňažného benefitu. Ak zamestnávateľ poskytne zamestnancom nepeňažný benefit, ktorý je špecificky oslobodený od dane podľa iného ustanovenia zákona o dani z príjmov, nie je možné použiť oslobodenie od dane podľa § 5 ods. 7 písm. o) ZDP. Aby mohol byť nepe-