



DÔLEŽITÉ ÚDAJE A POJMY

DEFINÍCIA

■ Za zamestnanecký benefit sa považuje všetko, čo zamestnanec dostane od zamestnávateľa nad rámec svojej mzdy. Môže mať finančnú alebo nefinančnú formu.

■ Nepeňažné benefity – Od 1. januára 2022 pribudlo do zákona o dani z príjmov oslobodenie nepeňažného zamestnaneckého benefitu v úhrnej sume najviac 500 eur za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov.

■ Príspevok na stravu – V roku 2022 došlo k rozšíreniu stropov pre

oslobodenie na všetky formy stravovania. Hodnota stravy poskytovaná na pracovisku podľa Zákonníka práce je oslobodená len do výšky limitu, pričom do konca roka 2021 bola oslobodená v plnej výške.

■ Príspevok na vzdelávanie – Suma vynaložená na doškolenie zamestnanca, ktoré súvisí s činnosťou alebo s podnikaním zamestnávateľa, je oslobodená od dane.

■ Príspevok na nápoje – Zamestnávateľ je povinný bezplatne zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo

zdravia. Hodnota poskytnutého nápoja na spotrebu na pracovisku je príjmom, ktorý je od dane oslobodený. Ak zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok na nákup nealkoholického nápoja, tento príspevok sa zamestnancom zdaní spolu s jeho mesačnou mzdou.

■ Príspevok na bývanie – Od dane je oslobodený aj príspevok na ubytovanie v sume najviac 60 eur mesačne pre zamestnanca, ktorý pracuje prevažne vo výrobe vo viaczmennnej prevádzke. Ak suma presiahne 60 eur alebo jej pomernú časť zodpovedajúcu výške podľa počtu dní ubytovania v danom mesiaci,

do zdaniteľných príjmov sa zahrnie len plnenie nad takto ustanovenú sumu.

■ Výdavky na poistenie – Ak si zamestnávateľ so zamestnancom v zmluve dohodnú poskytnutie príspevku na životné poistenie, tento benefit predstavuje pre zamestnanca zdaniteľný príjem zo závislej činnosti. Podľa zákona o dani z príjmov ho možno považovať za daňový výdavok na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie príjmov spoločnosti. Tá ho poskytne za podmienky, že bol zamestnancom zdanený ako príjem zo závislej činnosti. Z toho vzniká následne aj povinnosť odvieť odvody ako z príjmov zo závislej činnosti.

Za niektoré poskytnuté benefity vám odpustia dane

FINANCIE

Firmy poskytujú zamestnancom k mzde viaceré peňažné aj nepeňažné výhody. Zvýšenú pozornosť však musia venovať tým, ktoré podliehajú zdaňovaniu. Začiatkom tohto roka vstúpila do platnosti aj nová legislatíva.

Mária Dvořáčková

maria.dvorackova@mafrasllovakia.sk



Ak má zamestnanec okrem príjmu z hlavného pracovného pomeru napríklad aj zisk z prenájmu nehnuteľnosti, podáva daňové priznanie sám.

SNÍMKA: SHUTTERSTOCK

500 EUR

je hodnota nepeňažných benefitov oslobodených od dane.

mestnávateľ by mal dodržiavať rovnaký prístup k všetkým zamestnancom bez rozdielu, aby nedochádzalo k diskriminácii," doplnila.

Keď firma výhodu poskytne, musí ju zdaníť ako nepeňažný príjem. Urobí tak preddavkovým spôsobom cez mzdový systém v danom mesiaci, najneskôr však do vykonania ročného zúčtovania dane. „Nepeňažné plnenie môže zvýšiť o preddavok na daň a odvody, ktoré je z neho povinný platiť zamestnanec,“ vysvetľuje Zverková s tým, že príjem zo závislej činnosti sa považuje takto za zvýšené nepeňažné plnenie.

Niektoré sú oslobodené

Ak má zamestnanec okrem príjmu z hlavného pracovného pomeru napríklad aj zisk z prenájmu nehnuteľnosti, podáva daňové priznanie sám. „Tak si vypořáda daň z prijatého benefitu od zamestnávateľa,“ poznamenala Zverková. Faktom

je, že niektoré zamestnanecké výhody nepodliehajú dani z príjmu vôbec. Definuje ich príslušná legislatíva. Patria k nim cestovné náhrady do výšky nároku, príspevok na osobné ochranné pracovné prostriedky a odevy, rekondičné a rehabilitačné pobyty a v určitých prípadoch aj príspevok na preventívnu zdravotnú starostlivosť.

Niektoré položky sú oslobodené od dane v limitovanej výške. „Je to napríklad výhra zo súťaže, príspevok na stravovanie, doprava na miesto výkonu práce, príspevok na ubytovanie a príspevok zo sociálneho fondu na le-

kársku preventívnu prehliadku,“ vymenovala Zverková.

Časté chyby pri zdaňovaní

Odborníci však upozorňujú, že pri priznávaní daní zo zamestnaneckých benefitov dochádza k viacerým chybám. Keď ho zdaní na strane zamestnanca cez mzdový systém, na strane zamestnávateľa tento výdavok zníži základ dane. „Stávalo sa, že firma nezdanila poskytnutý nepeňažný príjem v domnení, že ak si ho neuplatní, tak ho nemusí zdaníť, čo nebolo v minulosti vôbec možné,“ objasnila Zverková.

Začiatkom tohto roka však vstúpila do platnosti nová legislatíva, ktorá oslobodzuje od dane nepeňažné zamestnanecké benefity do limitu 500 eur. Týka sa to napríklad výhry v súťaži, zabezpečenia dopravy a príspevku na stravovanie. „Musí ísť o benefity, ktoré nie sú oslobodené od dane podľa iných ustanovení zákona o dani z príjmov,“ uviedla Zver-

ková. Zároveň nemôžu byť daňovým výdavkom a nesmú byť poskytované zo sociálneho fondu.

Ak má daňovník viac zamestnaní, musí jednotlivých zástupcov informovať o prijatých a oslobodených benefitoch od dane v limite 500 eur. Podľa Zverkovej by mal zamestnávateľ zapracovať všetky benefity a podmienky ich poskytovania do kolektívnej zmluvy, interných smerníc alebo sa na nich dohodnúť v pracovných zmluvách.

Okrem toho k chybám dochádza aj pri vyčíslení hodnoty poskytnutého benefitu, keď firma zahrnie do zdaniteľného príjmu pracovníka len čisté náklady bez dane z pridanej hodnoty. Niekedy zase zamestnávateľ poskytuje poukážky na stravovanie a finančný príspevok s oneskorením. Zákonník práce však káže, že musí zabezpečiť stravovanie pre zamestnancov. Ak si povinnosť nesplní, nemôže mať uznané príspevky za daňové výdavky.

FINANČNÉ BENEFITY

13. plat, 14. plat, vianočný príspevok, príspevok na dovolenku, príspevok na cestovanie do práce, príspevok na bývanie, príspevok na tretí pilier, príspevok na zdravotnú starostlivosť, preplatenie športových aktivít, zamestnanecké zľavy, auto na súkromné účely, mobilný telefón na súkromné účely, odmeny pri životných jubileách, sick day – preplatené voľno na zotavenie



NEFINANČNÉ BENEFITY

Dovolenka navyše, narodeninové voľno, voľno pri narodení dieťaťa, flexibilný pracovný čas, voľná dochádzka, vzdelávanie zamestnancov, firemné akcie a teambuildingy, nápoje zadarmo, ovocie zadarmo, práca z domu, škôlka na pracovisku, masáže, cvičenie, oddychová zóna



DANE 2022

EXTRA TÝŽDNE O DANIACH V HN

Témy o daniach a daňových priznaniach, ako aj súvisiace informácie užitočné pre firmy, živnostníkov a zamestnancov budú HN prinášať denne až do konca marca.

28. 2.

20 TRIKOV, AKO SI ZNÍŽIŤ DANE

Zaplatte na nich čo najmenej

1. 3.

20 OTÁZOK O NIŽŠÍCH DANIACH

2. 3.

PAUŠÁLNE A SKUTOČNÉ VÝDAVKY

Ako si ich uplatníť v nákladoch

3. 3.

KOMU SA OPLATIA SKUTOČNÉ VÝDAVKY

Ako si ich zaevidovať

PIATOK
4. 3.

ZDANENIE BENEFITOV PRE ZAMESTNANCOV

Pozor na výhody pre pracovníkov

OTÁZKY A ODPOVEDE

Výdavky za počítač a telefón zdaní zamestnávateľ

VÝDAVKY NA MOBILNÝ TELEFÓN

Daňovník obstaral mobilný telefón v hodnote 600 eur, za ktorý platí mesačný paušál vo výške 90 eur. Tento mobilný telefón poskytol svojmu zamestnancom na súkromné použitie ako benefit dohodnutý v pracovnej zmluve. Môže zahrnúť výdavky na nákup a používanie tohto telefónu?

Keďže ide o výdavky vynaložené zamestnávateľom na poskytnutý zdaniteľný príjem zamestnanca zo závislej činnosti vyplývajúci z pracovnej zmluvy, výdavky súvisiace s nákupom mobilného telefónu, ako aj

výdavky súvisiace s jeho používaním môžu byť zahrnuté v daňových výdavkoch zamestnávateľa v plnej výške. Na druhej strane však suma vo výške týchto výdavkov predstavuje pre zamestnanca nepeňažný príjem zo závislej činnosti, ktorý sa zdaní zamestnancom v úhrne jeho príjmov zo závislej činnosti.

VÝDAVKY NA NOTEBOOK

Daňovník obstaral notebook v hodnote dvetisíc eur. Poskytol ho svojmu zamestnancom na súkromné použitie ako zamestnanecký benefit dohodnutý v pracovnej zmluve. Môže daňovník výdavky na note-

book formou odpisov zahrnúť do daňových výdavkov v plnej výške?

Ak je poskytnutie notebooku aj na súkromné účely dohodnuté v pracovnej zmluve, pričom zamestnávateľ zdanuje zamestnanca toto nepeňažné plnenie ako príjem zo závislej činnosti, potom si môže daňovník ako zamestnávateľ zahrnúť do daňových výdavkov odpis notebooku v plnej výške bez obmedzenia.

UBYTOVANIE

Zamestnancom, ktorý je v mieste výkonu práce ubytovaný v ubytovni, zamestná-

vateľ toto ubytovanie prepláca. Je toto ubytovanie súčasťou mzdy?

Podľa zákona o dani z príjmov 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. Za takýto príjem sa považuje aj poskytnutie ubytovania zamestnancom v mieste výkonu práce. Tento príjem zdanuje zamestnávateľ preddavkovým spôsobom v me-

siaci poskytnutia. Ak by bolo ubytovanie poskytnuté v súlade so zákonom o dani z príjmov, príjem by bol oslobodený pre zamestnanca.

VIANOČNÝ BALÍČEK

Zamestnávateľ poskytol pri príležitosti Vianoc svojim zamestnancom zo sociálneho fondu vianočné balíčky. Je potrebné tento príjem zdaníť?

Ide o nepeňažný zdaniteľný príjem, ktorého hodnotu zamestnávateľ zdaní preddavkom na daň v úhrne zdaniteľných príjmov zamestnanca v mesiaci poskytnutia nepeňažného plnenia. Finančná správa