

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA HOSPODÁRSKEJ INFORMATIKY

Evidenčné číslo: 103002/B/2020/36114651175992836

ZÚČTOVACIE VZŤAHY SO ZAMESTNANCAMI
Z POHLADU POSKYTOVANIA ZAMESTNANECKÝCH
PÔŽITKOV

Bakalárska práca

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA HOSPODÁRSKEJ INFORMATIKY

ZÚČTOVACIE VZŤAHY SO ZAMESTNANCAMI
Z POHLADU POSKYTOVANIA ZAMESTNANECKÝCH
PÔŽITKOV

Bakalárska práca

Študijný program:	Účtovníctvo
Študijný odbor:	Ekonómia a manažment
Školiace pracovisko:	Katedra účtovníctva a audítorstva
Vedúci záverečnej práce:	Ing. Alexandra Bagiová

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že záverečnú prácu som vypracovala samostatne a že som uviedla všetku použitú literatúru.

Dátum: 19. 05. 2020

.....

Ivana Bírová

Pod'akovanie

Rada by som sa poďakovala všetkým, ktorí mi akýmkoľvek spôsobom pomohli pri vzniku tejto bakalárskej práce. Úprimné poďakovanie patrí predovšetkým vedúcej bakalárskej práce Ing. Alexandre Bagiovej za jej ochotný a priateľský prístup, odborné rady a poskytnutie inšpirácií pri vypracovaní bakalárskej práce.

ABSTRAKT

BÍROVÁ, Ivana: *Zúčtovacie vzťahy so zamestnancami z pohľadu poskytovania zamestnaneckých pôžitkov*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Fakulta hospodárskej informatiky; Katedra účtovníctva a audítorstva. – Vedúci záverečnej práce: Ing. Alexandra Bagiová. – Bratislava: FHI EU, 2020, 54 s.

Cieľom bakalárskej práce je účtovne vymedziť vybrané zúčtovacie vzťahy so zamestnancami vznikajúce z titulu poskytovania zamestnaneckých pôžitkov a prostredníctvom toho stanoviť spôsob ich účtovania a vykazovania v súvahe, na zabezpečenie redukcie účtovných nezrovnalostí, často vznikajúcich v praxi.

Práca je rozdelená do troch kapitol, v rámci ktorých sa nachádza šesť tabuliek. Prvá kapitola je venovaná teoretickému priblíženiu zamestnaneckých pôžitkov, zúčtovacích vzťahov so zamestnancami a tiež pojmov s nimi súvisiacimi. V druhej kapitole uvádzame cieľ predkladanej práce a metodiku použitú pri vypracovávaní práce. V tretej kapitole sú prezentované nadobudnuté teoretické poznatky o danej problematike na konkrétnych príkladoch koncipovaných formou modelových situácií. Spôsob účtovania zamestnaneckých pôžitkov uvádzame prepájajúc účtovný a manažérsky pohľad, s dôrazom na vytváranie analytickej evidencie. Súčasne sme zhodnotili prínosy poskytovania zamestnaneckých pôžitkov ako pre zamestnávateľa tak aj pre zamestnancov.

Hlavný prínos predkladanej bakalárskej práce spočíva v jej potenciáli zvýšiť kvalitu účtovania poskytovania zamestnaneckých pôžitkov v praxi, nakoľko práca vymedzuje postup účtovania najčastejšie využívaných zamestnaneckých pôžitkov v kontexte ich legislatívnych východísk.

Kľúčové slová: zamestnanecké pôžitky, zúčtovacie vzťahy so zamestnancami, postupy účtovania

ABSTRACT

BÍROVÁ, Ivana: *Settlement Relations with Employees from the Perspective of Providing Employee Benefits* – The University of Economics in Bratislava. Faculty of Economic Informatics; Department of Accounting and Auditing. – Advisor: Ing. Alexandra Bagiová. – Bratislava: FHI EU, 2020, 54 s.

The objective of the bachelor's thesis is to define the selected settlement relations with employees arising from the provision of employee benefits. By the means of this relations determine the method of their accounting and reporting in the balance sheet, to ensure the reduction of accounting discrepancies, often arising in practice. Bachelor thesis is divided into three chapters and contains six tables. The first chapter is divided into three theoretical parts devoted to employee benefits, to settlement relations with employees and concepts related to them. In the second chapter is presented the objective of the thesis and the methodology used in the elaboration of the work. The third chapter presents the acquired theoretical knowledge of the issue demonstrated on specific examples conceived in the form of model situations. We present the method of accounting for employee benefits by linking the accounting view and view from the managerial point of view, with an emphasis on the creation of analytical records. At the same time, we evaluated the benefits of providing employee benefits for both the employer and the employees. The main benefit of the presented bachelor thesis is its potential to increase the quality of accounting for the provision of employee benefits in praxis, because the thesis defines the process of accounting for the most commonly used employee benefits according to legislative basis.

Keywords: employee benefits, employee relations settlements, accounting standards and methods

OBSAH

Zoznam tabuliek a schém.....	7
Zoznam skratiek a značiek.....	8
Úvod	9
1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí.....	11
1.1 Vymedzenie zúčtovacích vzťahov	11
1.2 Vymedzenie zamestnaneckých pôžitkov	12
1.2.1 Peňažné a nepenažné zamestnanecké pôžitky	13
1.3 Systémy poskytovania zamestnaneckých pôžitkov	15
1.3.1 Fixné systémy poskytovania zamestnaneckých pôžitkov.....	15
1.3.2 Flexibilné systémy poskytovania zamestnaneckých pôžitkov.....	16
1.4 Účtovanie zúčtovacích vzťahov so zamestnancami.....	17
1.4.1 Účtovanie na súvahových účtoch	18
1.4.2 Účtovanie na výsledkových účtoch	19
1.4.3 Potreba vytvárania analytickej evidencie	20
2 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania	22
3 Výsledky práce a diskusia	24
3.1 Účtovné zobrazenie zamestnaneckých pôžitkov.....	24
3.1.1 Poskytovanie stravovacích poukázok zamestnancom vo vyššej hodnote ako je minimálna suma stanovená zákonom	24
3.1.2 Poskytovanie občerstvenia na pracovisku	35
3.1.3 Poskytovanie Kariet športového vyžitia	40
Záver	51
Zoznam použitej literatúry	52

Zoznam tabuliek a schém

Tabuľky:

Tabuľka 1 Účtovanie stravovacích poukážok - BIROFINANCE, s. r. o.	28
Tabuľka 2 Vytvorené analytické účty súvahové - BIROFINANCE, s. r. o.	28
Tabuľka 3 Poskytovaním občerstvenia zamestnancom zo SF - Lajka, s. r. o. - účtovanie .	36
Tabuľka 4 Vytvorené analytické účty súvahové - Lajka, s. r. o.	37
Tabuľka 5 Účtovanie Kariet športového vyžitia - IT-Content, s. r. o.	42
Tabuľka 6 Vytvorené analytické účty súvahové - IT-Content, s. r. o.	42

Schémy:

Schéma 1 Objednávka na dodanie e-stravovacích poukážok za 12/201x	26
Schéma 2 Účtovanie stravovacích poukážok za 12/201x na analytických účtoch	29
Schéma 3 Súvaha k 31. 12. 201x – BIROFINANCE, s. r. o.	30
Schéma 4 Výkaz ziskov a strát k 31. 12.201x – BIROFINANCE, s. r. o.	30
Schéma 5 Výplatná páska zamestnankyne za 12/201x - BIROFINANCE, s. r. o.	31
Schéma 6 Druhá strana mzdového listu za 12/201x - BIROFINANCE, s. r. o.	33
Schéma 7 Vyplatené čiastky z rekapitulácie miezd za 12/201x - BIROFINANCE s. r. o. .	34
Schéma 8 Prínosy z poskytovania stravovacích poukážok zamestnancom	35
Schéma 9 Účtovanie poskytovania občerstvenia na pracovisku za 12/201x na analytických účtoch - Lajka, s. r. o.	38
Schéma 10 Súvaha k 31. 12. 201x – Lajka, s. r. o.	39
Schéma 11 Prínosy z poskytovania občerstvenia na pracovisku	39
Schéma 12 Evidencia Kariet športového vyžitia za 12/201x – IT-Content, s. r. o.	41
Schéma 13 Účtovanie poskytovania Kariet športového vyžitia za 12/201x na analytických účtoch - IT-Content, s. r. o.	43
Schéma 14 Súvaha k 31. 12. 201x – IT-Content, s. r. o.	44
Schéma 15 Výplatná páska zamestnankyne za 12/201x – IT-Content, s. r. o.	45
Schéma 16 Prvá strana mzdového listu zamestnankyne za rok 201x – IT-Content, s. r. o.	46
Schéma 17 Druhá strana mzdového listu za rok 201x – IT-Content, s. r. o.	47
Schéma 18 Mzdové údaje z rekapitulácie miezd za 12/201x - IT-Content, s. r. o.	48
Schéma 19 Vyplatené čiastky z rekapitulácie miezd za 12/201x – IT -Content, s. r. o.	49
Schéma 20 Prínosy z poskytovania Kariet športového vyžitia	50

Zoznam skratiek a značiek

a pod.	a podobne
atď.	a tak ďalej
č.	číslo
D	strana dal
DFA	dodávateľská faktúra
€	euro
IÚD	interný účtovný doklad
MD	strana má dať
ods.	odsek
§	paragraf
písm.	písmeno
Por. č.	poradové číslo
resp.	respektíve
SF	sociálny fond
s. r. o.	spoločnosť s ručením obmedzeným
tzv.	takzvané
VBÚ	výpis z bankového účtu
v z. n. p.	v znení neskorších predpisov
VH	výsledok hospodárenia
ZVL	zúčtovacia a výplatná listina
Z. z.	Zbierka zákonov Slovenskej republiky

Úvod

Finančná odmena poskytovaná zamestnancom v súlade so Zákonom č. 311/2001 Z. z. - Zákonníka práce v z. n. p. (ďalej ako Zákonník práce), má často len krátkodobý účinok a je odmenou za konkrétnu úlohu plnenú účelom. Zamestnanecké pôžitky majú pozitívne efekty s dlhodobým účinkom na vzťah zamestnanca k svojmu zamestnávateľovi.

Nefinančné zamestnanecké pôžitky posilňujú lojalitu a angažovanosť zamestnancov. Forma a spôsob poskytovania zamestnaneckých pôžitkov teda ovplyvňuje firemnú kultúru a hodnoty zamestnancov. Preto považujeme poskytovanie zamestnaneckých pôžitkov za dôležitý a efektívny nástroj zlepšenia postavenia firmy v spoločnosti.

Tému bakalárskej práce sme si vybrali z dôvodu, že vidíme účtovný potenciál v jej spracovaní, a to konkrétne priblížením účtovania zamestnaneckých pôžitkov na najčastejšie využívaných zamestnaneckých pôžitkoch, a tým zabezpečenie redukcie chýb, vznikajúcich pri účtovaní zúčtovacích vzťahov so zamestnancami.

Hlavnou témou bakalárskej práce sú zúčtovacie vzťahy so zamestnancami z pohľadu poskytovania zamestnaneckých pôžitkov, ktoré patria k bežnej agende účtovníka, nakoľko sú súčasťou ohodnotenia zamestnancov. Nielen účtovníci však potrebujú mať prehľad o spôsoboch a možnostiach poskytovania zamestnaneckých pôžitkov, ale je potrebné vnímať ich aj z manažérskeho uhla pohľadu. Prepájanie účtovnej problematiky s manažérskym rozhodovaním teda vedie k prínosu nielen pre účtovníkov, ale aj pre manažerov využívajúcich informácie z mzdových výkazov.

Cieľom bakalárskej práce je identifikovať zúčtovacie vzťahy so zamestnancami, vznikajúce poskytovaním zamestnaneckých pôžitkov s dôrazom na ich účtovné zobrazenie a skvalitniť tak účtovanie poskytovania zamestnaneckých pôžitkov v praxi.

Prvá kapitola je venovaná priblíženiu problematiky zamestnaneckých pôžitkov a zúčtovacích vzťahov so zamestnancami. Zamerali sme sa na vymedzenie základných pojmov s nimi súvisiacimi. Pre lepší prehľad sme rozlíšili systémy poskytovania zamestnaneckých pôžitkov, a okrem iného sme sa venovali aj vysvetleniu ich účtovania.

V druhej kapitole uvádzame významné metódy využívané v ekonomických procesoch, ktoré nám pomohli odborne a komplexne spracovať danú problematiku.

Táto práca slúži ako návod pre zamestnávateľov pri zavádzaní zamestnaneckých pôžitkov a ich následnom korektnom účtovaní. Zabezpečili sme to v tretej kapitole pomocou zobrazenia účtovania zamestnaneckých pôžitkov použitím modelových situácií na

praktických príkladoch. V práci prezentujeme najčastejšie používané zamestnanecké pôžitky. Napriek tomu, že sú tak často používané, v praxi často vznikajú chyby v súvislosti s ich účtovaním. To bolo hlavným dôvodom na výber konkrétnych druhov zamestnaneckých pôžitkov v praktickej časti práce.

1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

Zamestnanecké pôžitky predstavujú pre zamestnancov v prvom rade motiváciu k lepšiemu pracovnému nasadeniu. Spolu s ďalšími pozitívnymi prvkami, ktorými na nich vplyvajú, prinášajú v konečnom dôsledku aj celkový pozitívny efekt pre zamestnávateľa. V súčasnosti sa poskytovanie zamestnaneckých pôžitkov dostáva čoraz viac do povedomia zamestnávateľov, nakoľko si uvedomujú potrebu ich poskytovania vzhľadom ku vzrastajúcej konkurencieschopnosti iných zamestnávateľov, ktorí zamestnanecké pôžitky poskytujú. Je veľmi jednoduché si uvedomiť, že človek sa radšej zamestná tam, kde z toho dostane viac výhod (Žákovič, 2018). Považujeme preto za podstatné venovať sa tejto téme.

1.1 Vymedzenie zúčtovacích vzťahov

Zúčtovacie vzťahy sa týkajú každej účtovnej jednotky a vo všeobecnosti sú to vzťahy účtovnej jednotky v jej vnútri a tiež jej vzťahy k vonkajšiemu okoliu. Ide o obsiahlu a komplikovanú oblasť účtovníctva podnikateľskej jednotky.

Hlavnými predstaviteľmi zúčtovacích vzťahov a teda aj subjektami, s ktorými účtovná jednotka vstupuje do vzťahov sú pohľadávky a záväzky z obchodných vzťahov (kde patria dodávatelia a odberatelia), ďalej pohľadávky a záväzky voči zamestnancom, inštitúciám sociálneho zabezpečenia a zdravotného poistenia, či voči daňovému úradu (Osvaldová, 2006).

Zúčtovacie vzťahy je možné klasifikovať nasledovne:

- z hľadiska zakladajúceho vzťahu – pohľadávky, vrátane opravných položiek k nim tvoreným, záväzky, časové rozlišovanie nákladov a výnosov,
- z časového hľadiska – krátkodobé, dlhodobé,
- z hľadiska subjektov - dodávatelia, odberatelia, zamestnanci, spoločníci, orgány zdravotného a sociálneho poistenia, finančná správa.

Vo väčšine účtovných jednotiek tvorí jednu z najvýznamnejších a najvyužívanejších oblastí zúčtovacích vzťahov práve skupina zúčtovacích vzťahov so zamestnancami. Účtovné jednotky vstupujú do týchto vzťahov hlavne z titulu vyplácania miezd, ale aj z ďalších dôvodov ako napríklad vyslanie zamestnancov na pracovné cesty vo forme preplatenia cestovných výdavkov, vyplatenie náhrady príjmu pri prvých desiatich dňoch dočasnej pracovnej neschopnosti atď. Zároveň, jedným z najvýznamnejších vzťahov so

zamestnancami je práve vzťah vznikajúci z titulu poskytovania zamestnaneckých pôžitkov (Podnikam.sk, 2017).

1.2 Vymedzenie zamestnaneckých pôžitkov

Zamestnanecké pôžitky sú zložky odmeny poskytované navyše k rôznym formám peňažných odmien. Na rozdiel od odmien za odpracovanú dobu, výkon, pracovné podmienky, schopnosti či trhovú hodnotu pracovníka, môže zamestnávateľ poskytovať zamestnanecké pôžitky svojim zamestnancom len za to, že sú uňho zamestnaní.

Zamestnávatelia sa poskytovaním zamestnaneckých pôžitkov snažia obmedziť nespokojnosť či fluktuáciu zamestnancov, zlepšiť zamestnanecké vzťahy no predovšetkým uspokojiť osobné potreby zamestnancov a tým nepriamo podporovať ich pracovný výkon (Horváthová, 2007).

Ich cieľom je teda v konečnom dôsledku ovplyvňovať nielen získavanie ale aj udržanie si kvalitných zamestnancov a posilňovať ich angažovanosť a lojalitu voči účtovnej jednotke. Pri zamestnaneckých pôžitkoch ide o nepriamu formu odmeňovania, ktorá môže byť peňažná alebo nepeňažná. Ich poskytovanie musí byť v súlade s celkovou stratégiou odmeňovania a podporovania dosiahnutia cieľov účtovnej jednotky. Zamestnanecké pôžitky sú predpokladom uspokojenia nielen zamestnaneckých, ale aj podnikových a spoločenských záujmov spoločnosti (Kachňáková, 2003).

Zamestnanecké pôžitky sa vzťahujú na to, čo zamestnanec získa v dôsledku práce pre účtovnú jednotku. Jedná sa o peňažný a nepeňažný návrat poskytovaný zamestnancom výmenou za ich čas, nadanie, úsilie a výsledky. Zahŕňa zámernú integráciu piatich kľúčových prvkov, ktoré účinne priťahujú, motivujú a udržiavajú talent potrebný na dosiahnutie požadovaných obchodných výsledkov.

Päť kľúčových prvkov pôžitkov je:

1. kompenzácia,
2. výhody,
3. pracovný život,
4. výkon a uznanie,
5. rozvojové a kariérne príležitosti.

Celková stratégia zamestnaneckých pôžitkov pozostáva z umenia kombinovať týchto päť prvkov do balíkov prispôsobených sa mieru, na dosiahnutie optimálnej motivácie. Aby bola stratégia zamestnaneckých pôžitkov úspešná, musia zamestnanci vnímať peňažné a nepeňažné pôžitky ako hodnotné (WorldatWork, 2012).

Keďže náhrady za vykonanie práce súvisia s výkonom podnikateľskej činnosti účtovnej jednotky ide na jednej strane o náklady a súčasne aj o záväzok zamestnávateľa voči svojim zamestnancom.

V závislosti od odvetvia podnikania môžu zamestnanecké pôžitky dosahovať od päť do štyridsať percent celkových nákladov účtovnej jednotky. Informácia o výške záväzkov by sa vzhľadom na ich význam mala vykázať v samostatnom riadku súvahy, pričom súvisiace náklady bežného obdobia sa vykazujú buď na samostatnom riadku vo výkaze ziskov a strát alebo sa informácia o nich uvedie v poznámkach (Tumpach, 2006).

Medzi najžiadanejšie formy zamestnaneckých pôžitkov u zamestnancov patria:

- stravné poukážky v hodnote vyššej ako je minimálna suma stanovená zákonom,
- občerstvenie na pracovisku,
- poukážky na šport a kultúru,
- preplácanie nadčasov,
- príspevok na bývanie,
- firemné akcie, tzv. teambuildingy,
- počítač a telefón na súkromné účely,
- príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie,
- atď. (Novosadová, 2018).

1.2.1 Peňažné a nepeňažné zamestnanecké pôžitky

Zamestnávatelia majú možnosť vyplácať svojim zamestnancom príjmy nielen v peňažnej forme, no taktiež aj v nepeňažnej forme. Nepeňažné plnenie rovnako ako peňažný príjem zo závislej činnosti podlieha zdaneniu za podmienok vymedzených v Zákone č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov (ďalej ako Zákon o dani z príjmov) . V praxi je daňový aspekt veľmi častou problematikou, nakoľko účtovná jednotka nemôže opomenúť zdaňovanie súvisiace s vyplácaním príjmov zamestnancov v súlade s týmto zákonom (Prajová, 2011).

„Zákon o dani z príjmov vo všeobecnosti pre všetky druhy príjmov fyzickej osoby definuje v § 2 písm. c) príjem ako peňažné aj nepeňažné plnenie.

Zákonník práce v § 118 ods. 1 vymedzuje, že mzdou je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu“ (Prajová, 2011, s. 61).

„Peňažný zamestnanecký pôžitok je akákoľvek peňažná úhrada zamestnávateľa zamestnancom vo forme peňažných prostriedkov (napr. príspevky zo sociálneho fondu, príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie, životné poistenie, účelové sporenie).

Nepeňažný zamestnanecký pôžitok je akákoľvek forma hodnoty daná zamestnávateľom zamestnancom (napr. zdravotná starostlivosť, poskytovanie áut, úhrada nákladov na bývanie, subvencované tovary alebo služby)“ (Gejdošová, 2018).

Dôležitou časťou vymedzenia zamestnaneckých požitkov sú nepeňažné pôžitky, ktoré sa z daňového pohľadu označujú ako nepeňažné príjmy (Prajová, 2011).

Zdanenie zamestnaneckých pôžitkov

Zdaňovanie zamestnaneckých pôžitkov účtovná jednotka nemôže opomenúť, keďže podľa Zákona o dani z príjmov *„je zdaniteľnou mzdou úhrn zdaniteľných príjmov zo závislej činnosti zúčtovaných a vyplatených zamestnancovi za kalendárny mesiac alebo zdaňovacie obdobie, znížený o zrazené poistné a príspevky, ktoré je povinný platiť zamestnanec a nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka“* (Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov) (ak má zamestnanec podpísané vyhlásenie podľa § 36 ods. 6 Zákona o dani z príjmov).

Nepeňažné pôžitky zamestnanca

Zamestnávateľ môže časť mzdy, s výnimkou minimálnej mzdy, poskytovať formou naturálnej mzdy, ktorú vymedzuje Zákonník práce, avšak len so súhlasom zamestnanca. Zároveň je potrebné dohodnúť podmienky poskytnutia naturálnej mzdy. Príkladmi naturálnej mzdy môžu byť výrobky, výkony, práce či služby.

Povinnosti zamestnávateľa, ktorý vypláca nepeňažné pôžitky

Zo Zákona o dani z príjmov vyplývajú povinnosti, ktoré musí zamestnávateľ poskytujúci nepeňažné pôžitky spĺňať. Ako sme už uviedli, základnou povinnosťou zamestnávateľa je tieto nepeňažné príjmy zdaňovať. V priebehu zdaňovacieho obdobia má však zamestnávateľ aj ďalšie povinnosti súvisiace s poskytovaním nepeňažných pôžitkov.

Tento pôžitok musí byť uvedený:

- v mzdovom liste zamestnanca,
- v potvrdení o príjmoch fyzickej osoby zo závislej činnosti, o preddavkoch na daň, o dani vyberanej zrážkou z týchto príjmov a o daňovom bonuse na vyživované dieťa.

V mzdovom liste zamestnanca sa musí nachádzať aj úhrn vyplatených zdaniteľných miezd bez ohľadu na to, či ide o peňažné plnenie alebo o nepeňažné plnenie, a to za každý kalendárny mesiac.

Zamestnávateľ, ktorý vypláca zamestnancom len nepeňažné príjmy vymedzené v Zákone o dani z príjmov (napr. poskytnutie vozidla na súkromné aj služobné účely), nie je povinný viesť mzdové listy. Je povinný však viesť evidenciu, obsahujúcu meno a priezvisko zamestnanca, jeho rodné číslo, adresu trvalého pobytu, údaj o trvaní pracovnej činnosti a úhrn nepeňažných príjmov (Prajová, 2011).

1.3 Systémy poskytovania zamestnaneckých pôžitkov

Členenie zamestnaneckých pôžitkov je možné uskutočniť so zameraním sa na to, či zamestnávateľia dbajú na názor svojich zamestnancov ohľadom preferencií v oblasti poskytnutých zamestnaneckých pôžitkov.

Z tohto pohľadu členíme zamestnanecké pôžitky na fixné systémy poskytovania zamestnaneckých pôžitkov a variabilné systémy poskytovania zamestnaneckých pôžitkov. V oboch prípadoch je pre zamestnávateľa dôležité zhodnotiť a porovnať výhody a nevýhody jednotlivých systémov (Gontkovičová, 2018).

1.3.1 Fixné systémy poskytovania zamestnaneckých pôžitkov

Ide o skupinu zamestnaneckých pôžitkov ponúkaných všetkým zamestnancom bez ohľadu na ich preferencie a bez možnosti výberu. Zamestnávateľ stanovuje základné zamestnanecké pôžitky určené pre všetkých zamestnancov a je na ich rozhodnutí, či tieto pôžitky využijú.

Príkladom fixných systémov poskytovania zamestnaneckých výhod môže byť účtovná jednotka, ktorá poskytuje svojim zamestnancom stravovacie poukážky, permanentné vstupenky do fitnesscentra, každoročne organizuje letný tábor pre deti zamestnancov a všetkým zamestnancom vypláca trinásť plat.

Výhody fixných systémov poskytovania zamestnaneckých pôžitkov:

- administratívna nenáročnosť,
- jednoduchosť.

Nevýhody fixných systémov poskytovania zamestnaneckých pôžitkov:

- nízka efektivita,
- vnímaná nespravodlivosť voči časti zamestnancov (zamestnanci, ktorí nemajú záujem o cvičenie alebo nemajú deti),
- nepružnosť,
- len 30 – 40 % zamestnancov účtovnej jednotky vyčerpá 80 – 100 % rozpočtu (Gontkovičová, 2018).

Tento typ systému je výhodný v jednotnej ponuke zamestnaneckých pôžitkov, nedáva však zamestnancovi nijakú možnosť výberu. Maximálne náklady na poskytovanie zamestnaneckých pôžitkov je síce možné vyčísliť, ale nemusia byť naplno vyčerpané z dôvodu nezájmu zamestnancov o niektorý vopred stanovený zamestnanecký pôžitok. Fixný systém môže u niektorých zamestnancov vyvolať nespokojnosť, ktorá sa môže v najkrajnejšom prípade prejaviť v odchode zamestnanca zo zamestnania (Duda, 2005).

1.3.2 Flexibilné systémy poskytovania zamestnaneckých pôžitkov

Ak účtovná jednotka chce, aby zamestnanecké pôžitky mali priaznivý dopad na motiváciu zamestnancov, ich spokojnosť a stabilitu, mala by sa zaujímať, ktoré zamestnanecké pôžitky zamestnanci preferujú. Poskytnutie možnosti voľby je pre zamestnanca podstatne motivujúcejšie (Duda, 2005).

Tento systém sa zvykne označovať aj ako kafetéria systém. Zamestnanci majú možnosť vybrať si z ponuky voliteľných pôžitkov, ktoré zodpovedajú ich konkrétnym preferenciám či požiadavkám a ktoré sú pre nich v danej chvíli najzaujímavejšie. Podstatou tohto systému je, že zamestnanec dostane ohraničenú sumu peňazí od zamestnávateľa a môže si vybrať konkrétny zamestnanecký pôžitok podľa svojho životného štýlu.

Príkladom môže byť situácia, kedy si zamestnanci s rodinami môžu vybrať dávky starostlivosti o deti, prípadne lepšie zdravotné poistenie. Starší zamestnanci si môžu vybrať vyššie príspevky na dôchodok. Mladší zamestnanci bez záväzkov zvyknú radšej uprednostňovať dni dovolenky navyše.

Pri zmene osobných preferencií a okolností majú zamestnanci možnosť zmeniť si po určitom čase nimi využívané pôžitky. Táto slobodná voľba dokazuje, že zamestnávateľ má premyslený a otvorený prístup k odmeňovaniu.

Komunikácia so zamestnancami je hlavnou výzvou pre zvýšenie angažovanosti v schémach flexibilných pôžitkov. Pri tomto systéme sa predpokladá vypracovanie systému riadenia nákladov na poskytované pôžitky a rozvinutie komunikácie so zamestnancami. Najpopulárnejší kanál na komunikáciu o pôžitkoch je e-mail.

Výhody flexibilných systémov poskytovania zamestnaneckých pôžitkov:

- efektívnosť,
- spravodlivosť,
- zdroj informácií o tom, ktoré pôžitky zamestnanci preferujú,
- úspornejší systém oproti fixnému a väčšia možnosť kontroly nákladov,
- 100 % zamestnancov čerpá 100 % rozpočtu.

Nevýhody flexibilných systémov poskytovania zamestnaneckých pôžitkov:

- administratívna náročnosť,
- náročné zavádzanie,
- náročná komunikácia (Gontkovičová, 2018).

1.4 Účtovanie zúčtovacích vzťahov so zamestnancami

Neopomenuteľnou povinnosťou účtovnej jednotky, ktorá zamestnáva zamestnancov, je zaoberať sa správnym zaúčtovaním zúčtovacích vzťahov so zamestnancami.

Účtovnej jednotke v súvislosti so zamestnávaním zamestnancov vznikajú pohľadávky a záväzky voči svojim zamestnancom vrátane sociálneho a zdravotného poistenia. Účtujú sa v účtovej skupine 33 – Zúčtovanie so zamestnancami a orgánmi sociálneho poistenia a zdravotného poistenia. Toto zúčtovanie sa týka účtovnej jednotky, zamestnancov a spoločníkov v obchodných spoločnostiach, ktorí sú zároveň v pracovnoprávnom vzťahu k spoločnosti. Účtová skupina 33 nezahŕňa zúčtovanie voči spoločníkom v obchodných spoločnostiach zo závislej činnosti (Adamíková, 2019).

Pri účtovaní zúčtovacích vzťahov so zamestnancami používame súvahové aj výsledkové účty.

1.4.1 Účtovanie na súvahových účtoch

Súvahové účty, ktoré sa v prevažnej miere využívajú na účtovanie zamestnaneckých pôžitkov:

- „Na účte **331 – Zamestnanci** sa účtujú záväzky z pracovnoprávných vzťahov vrátane sociálneho poistenia voči zamestnancom alebo iným fyzickým osobám a ich zúčtovanie, okrem záväzkov voči spoločníkom a členom družstiev zo závislej činnosti“ (Opatrenie Ministerstva financií Slovenskej republiky zo 16. decembra 2002 č. 23054/2002-92 v z. n. p.).

Príkladom účtovania na tomto účte môže byť účtovanie hrubej mzdy či ďalších plnení zamestnávateľa voči zamestnancom, prípadne aj ich zníženie, napríklad o preddavky na poistné na zdravotné či sociálne poistenie platené zamestnávateľom (Glazelová, 2019).

- „Na účte **333 – Ostatné záväzky voči zamestnancom** sa účtujú rôzne záväzky voči zamestnancom“ (Opatrenie Ministerstva financií Slovenskej republiky zo 16. decembra 2002 č. 23054/2002-92 v z. n. p.).

Jedná sa o také záväzky, ktoré nie sú poskytované v zmysle pracovnoprávných a mzdových predpisov. Príkladom môže byť nárok zamestnancov na náhradu cestovných výdavkov, štipendiá, študijné príspevky a pod (Glazelová, 2019).

- „Na účte **335 – Pohľadávky voči zamestnancom** sa účtujú rôzne pohľadávky voči zamestnancom, napríklad poskytnuté preddavky na cestovné výdavky, preddavky na vyúčtovanie, uplatnenie náhrady voči zamestnancovi“ (Opatrenie Ministerstva financií Slovenskej republiky zo 16. decembra 2002 č. 23054/2002-92 v z. n. p.).

Tieto pohľadávky sa zamestnancom zrážajú zo mzdy. Príkladom môžu byť aj náhrady za súkromné telefónne hovory zamestnancov (Glazelová, 2019).

- Na účte **336 – Zúčtovanie s orgánmi sociálneho poistenia a zdravotného poistenia** sa účtujú

a) v prospech tohto účtu záväzky zo sociálneho poistenia voči Sociálnej poisťovni a príslušnej zdravotnej poisťovni plnené zamestnávateľom so súvzťažnými zápismi buď na ľarchu účtov 524 – Zákonné sociálne poistenie alebo 525 – Ostatné sociálne poistenie; sumy plnené za fyzickú osobu – podnikateľa sa účtujú 59 súvzťažne na ľarchu účtu 526 – Sociálne náklady fyzickej osoby – podnikateľa a sumy plnené zamestnancom sa účtujú na ľarchu účtu 331 – Zamestnanci alebo 366 – Záväzky voči spoločníkom a členom zo závislej činnosti,

b) na ťarchu tohto účtu nároky na výplaty sociálnych dávok so súvzťažnými zápismi v prospech účtu 331 – Zamestnanci a 366 – Záväzky voči spoločníkom a členom zo závislej činnosti“

- „Na účte **472 - Záväzky zo sociálneho fondu** sa účtuje tvorba a použitie sociálneho fondu. Povinný prídelenie do sociálneho fondu podľa osobitného predpisu sa účtuje v prospech účtu 472 – Záväzky zo sociálneho fondu a na ťarchu účtu 527 – Zákonné sociálne náklady“ (Opatrenie Ministerstva financií Slovenskej republiky zo 16. decembra 2002 č. 23054/2002-92 v z. n. p.).

V súvislosti s našou hlavnou témou, ktorou sú zamestnanecké pôžitky zdôrazňujeme, že zamestnanecké pôžitky poskytované zo sociálneho fondu sa účtujú ako čerpanie sociálneho fondu na ťarchu tohto účtu (Glazelová, 2019).

- „Na účte **431 – Výsledok hospodárenia v schvaľovaní** sa účtuje rozdelenie účtovného zisku alebo usporiadanie účtovnej straty“ (Opatrenie Ministerstva financií Slovenskej republiky zo 16. decembra 2002 č. 23054/2002-92 v z. n. p.).

Osobitný dôraz kladieme na fakt, že zamestnanecké pôžitky poskytované zo zisku po zdanení sa účtujú ako rozdelenie zisku na ťarchu tohto účtu (Glazelová, 2019).

- Na účte **428 – Nerozdelený zisk minulých rokov** sa účtujú okrem iného aj zamestnanecké pôžitky použité z nerozdeleného zisku minulých rokov ako rozdelenie zisku na ťarchu tohto účtu (Glazelová, 2019).

1.4.2 Účtovanie na výsledkových účtoch

Keďže pri zúčtovacích vzťahoch so zamestnancami len veľmi zriedkavo vznikajú výnosy, venujeme sa predovšetkým nákladovému účtom, ktoré sa v prevažnej miere používajú v súvislosti so zúčtovacími vzťahmi so zamestnancami.

Nákladové účty súvisiace s poskytovaním zamestnaneckých pôžitkov

Na účtovanie poskytovania zamestnaneckých pôžitkov sa využíva zväčša účtová skupina 52 – Osobné náklady, napríklad ak sa zdaňujú podľa § 5 Zákona o dani z príjmov zo závislej činnosti sú súčasťou zdaňovaného príjmu a odvodov do Sociálnej poisťovne a zdravotných poisťovní. Účtovanie konkrétného nákladu zamestnávateľa závisí od druhu poskytovaného zamestnaneckého pôžitku. Zhodnotenie, či ide o daňový výdavok alebo nie, závisí od skutočností uvedených v Zákone o dani z príjmov (Glazelová, 2019).

Nákladové účty, ktoré sa v prevažnej miere využívajú na účtovanie zamestnaneckých pôžitkov:

- **Účet 521 – Mzdové náklady** – slúži na zaúčtovanie hrubých miezd zamestnancov vrátane príplatkov, prémieí, odmien či naturálnej mzdy.
- **Účet 522 – Príjmy spoločníkov a členov zo závislej činnosti** – slúži na zaúčtovanie hrubých miezd spoločníkov v obchodných spoločnostiach a členov družstiev vrátane príplatkov, prémieí, odmien či naturálnej mzdy.
- **Účet 524 – Záonné sociálne poistenie** – slúži na zaúčtovanie mesačných preddavkov na poistné na zdravotné poistenie platené zamestnávateľom za zamestnancov a taktiež nedoplatkov z ročného zúčtovania zdravotného poistenia platených zamestnávateľom.
- **Účet 525 – Ostatné sociálne poistenie** – slúži na zaúčtovanie záväzkov vyplývajúcich z doplnkového dôchodkového sporenia zamestnancov platených zamestnávateľom a tiež na zaúčtovanie záväzkov z iného poistenia zamestnancov plateného zamestnávateľom.
- **Účet 527 – Záonné sociálne náklady** – slúži na zaúčtovanie nákladov zamestnávateľa vyplývajúcich z iných právnych predpisov. Tieto náklady nemajú charakter osobných nákladov. Príkladom môže byť povinná tvorba sociálneho fondu, náklady na pracovné podmienky, starostlivosť o zdravie, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, príspevky zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov, odstupné a odchodné, štipendiá, náklady zamestnávateľa na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnancov, náklady zamestnávateľa na odvod za neplnenie povinnosti zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím.
- **Účet 528 – Ostatné sociálne náklady** – slúži na zaúčtovanie plnení nad rámec zákona a mzdových predpisov (Glazelová, 2019).

1.4.3 Potreba vytvárania analytickej evidencie

Účtovná jednotka je v súlade s rámcovou účtovou osnovou povinná zostaviť účtový rozvrh, v ktorom sú zaevidované syntetické účty a analytické účty. Ide o účty, ktoré účtovná jednotka v rámci svojej podnikateľskej činnosti potrebuje na zaúčtovanie všetkých účtovných prípadov vznikajúcich v účtovnom období. Uvedené analytické a syntetické účty v účtovom rozvrhu sú taktiež potrebné aj na zostavenie účtovnej závierky.

Analytické účty sú súčasťou analytickej evidencie, vedenej v peňažných jednotkách. Ak to charakter účtu vyžaduje, vedie sa analytická evidencia aj v jednotkách množstva, prípadne obsahuje aj iné údaje pre potreby účtovnej jednotky.

V rámci zamestnaneckých pôžitkov sa člení analytická evidencia na

- členenie pre potreby zúčtovania zdravotného, nemocenského a dôchodkového zabezpečenia, príspevkov na poistenie v nezamestnanosti a príspevku do garančného fondu,
- iné hľadiská podľa potrieb účtovnej jednotky.

Pri zúčtovacích vzťahoch so zamestnancami sú najdôležitejšie z hľadiska členenia analytickej evidencie účty:

- **Účet 333** – Ostatné záväzky voči zamestnancom. Účtovná jednotka by mala vytvárať analytickú evidenciu zvlášť pre jednotlivé druhy záväzkov účtovaných na tomto účte, z dôvodu rozmanitosti jednotlivých záväzkov. Na tomto účte je možné účtovať napríklad nárok zamestnancov na náhradu cestovných výdavkov, ale aj doplatky k vyúčtovaným preddavkom poskytnutých na služobné cesty, náhrady škôd zamestnancom spôsobených organizáciou, nároky zamestnancov na obslužné, nároky na príspevky či štipendiá, paušály preplácané zamestnancom za čistenie a opravy pracovných odevov, atď. Na týchto príkladoch možno vidieť širokú škálu účtovných prípadov, ktoré sa vzťahujú k účtu 333. Z tohto dôvodu je efektívne a prehľadné vytvárať k jednotlivým druhom záväzkov analytickú evidenciu.
- **Účet 336** – Zúčtovanie s orgánmi sociálneho poistenia a zdravotného poistenia. Potreba vytvorenia analytickej evidencie k tomuto účtu je dôležitá hlavne z dôvodu potreby analyticky rozčleniť jednotlivé poisťovne. Väčšina účtovných jednotiek si vytvára zvlášť analytickú evidenciu pre Sociálnu poisťovňu a zvlášť pre zdravotné poisťovne. Niektoré účtovné jednotky preferujú vytvárať osobitné analytické evidencie aj pre jednotlivé zdravotné poisťovne (Bolgáč, 2017).

2 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania

Cieľom bakalárskej práce je identifikovať zúčtovacie vzťahy so zamestnancami a účtovne zobrazit' poskytovanie najčastejšie vyskytujúcich sa zamestnaneckých pôžitkov prostredníctvom jednotlivých účtovných prípadov a spôsobu ich vykázania v súvahe. Základným prínosom práce je stanovenie korektného účtovania zamestnaneckých pôžitkov v súvislosti s platnou legislatívou Slovenskej republiky a ovplyvnenie zamestnávateľov pri poskytovaní zamestnaneckých pôžitkov na základe prínosov pre zamestnávateľa aj zamestnancov.

Na splnenie tohto cieľa sme stanovili nasledovné čiastkové ciele:

- teoretické vymedzenie zamestnaneckých pôžitkov a ich klasifikácia,
- identifikovanie účtovných prípadov, ktoré vznikajú v súvislosti s poskytovaním zamestnaneckých pôžitkov na praktických príkladoch,
- účtovné zobrazenie daných účtovných prípadov,
- uvedenie vplyvu daných účtovných prípadov na účtovné výkazy na konkrétnych príkladoch,
- uvedenie vplyvu daných účtovných prípadov pre manažérske rozhodovanie,
- vymedzenie prínosov zamestnaneckých pôžitkov z pohľadu zamestnanca aj zamestnávateľa.

Na odborné a kompletne spracovanie danej problematiky sme využili rôzne vedecké metódy skúmania využívané v ekonómii. Pomocou **abstrakcie**, sme odhliadali od nepodstatných javov pre túto prácu a zamerali sme sa len na podstatu, ktorou sú pre nás zamestnanecké pôžitky. Následne sme vyvodili závery vyplývajúce zo skúmania podstatných javov. Prostredníctvom **analýzy**, ako metódy skúmania v ekonómii, sme rozčlenili celkovú podstatu práce tak, aby sme dôkladne posúdili jednotlivé časti. Aplikovanie tejto metódy je zobrazené predovšetkým v skúmaní vplyvu konkrétnych zamestnaneckých pôžitkov prepájaním dvoch pohľadov a to z pohľadu mzdového účtovníctva a z manažérskeho pohľadu. Skrz **komparáciu** sme v tejto práci identifikovali prínosy zamestnaneckých pôžitkov pre zamestnanca a pre zamestnávateľa. **Dedukciou**, taktiež ako významnou metódou využívanou v ekonomických procesoch, sme na základe naštudovaných faktov a tiež nadobudnutých zistení z praktických príkladov, ktoré považujeme za objektívne, vyvodili logický záver.

Keďže našou prioritou pri spracovávaní práce bola jej odbornosť, používali sme na jej vypracovanie hodnoverné zdroje v knižnej aj elektronickej podobe. Využívali sme dokumenty určené pre vysokoškolské štúdium ale aj pre prax. Zdroje sú dostatočne odborné pre špecialistov v danej oblasti, no ich rozsah je dostatočne široký pre všetkých, ktorí sa zaujímajú o danú problematiku. Použité zdroje v tejto práci boli vo svojej originálnej verzii publikované slovenskými, českými a kanadskými autormi. Pomocou zahraničných zdrojov sme zabezpečili medzinárodný prínos informácií pre danú problematiku. Prostredníctvom opatrení, zákonov a ostatnej odbornej literatúry použitej v práci sme zabezpečili jej suverenitu a profesionalitu.

3 Výsledky práce a diskusia

V tejto časti práce sme poukázali na praktickú analýzu zúčtovacích vzťahov so zamestnancami z pohľadu poskytovania zamestnaneckých pôžitkov v rôznych účtovných jednotkách, na základe teoretických poznatkov, ale aj praktických skúseností.

V nasledovných praktických príkladoch sme vychádzali z modelových situácií a teda všetky názvy účtovných jednotiek, mená osôb ako i všetky ostatné údaje týkajúce sa účtovných jednotiek boli vytvorené pre potreby tejto bakalárskej práce a nemajú súvis so žiadnou existujúcou účtovnou jednotkou.

Uviedli sme účtovanie najčastejšie poskytovaných zamestnaneckých pôžitkov, keďže evidujeme, že v praxi pri ich účtovaní vznikajú chyby, ktoré aj prostredníctvom tejto práce eliminujeme.

Zaoberali sme sa tromi druhmi zamestnaneckých pôžitkov a to:

- 1) Poskytovanie stravovacích poukážok zamestnancom vo vyššej hodnote ako je minimálna suma stanovená zákonom
- 2) Poskytovanie občerstvenia na pracovisku
- 3) Poskytovanie Kariet športového vyžitia

3.1 Účtovné zobrazenie zamestnaneckých pôžitkov

Pre účely bakalárskej práce sme sa rozhodli aplikovať teoretické poznatky o zúčtovacích vzťahoch so zamestnancami z pohľadu poskytovania zamestnaneckých pôžitkov na príkladoch, ktorých podstatou je účtovné zobrazenie poskytovania zamestnaneckých pôžitkov v praxi. V príkladoch sme nazerali na problematiku nielen z účtovného pohľadu ale aj so zreteľom na potreby manažérskeho rozhodovania, čerpajúc informácie z mzdových výkazov.

3.1.1 Poskytovanie stravovacích poukážok zamestnancom vo vyššej hodnote ako je minimálna suma stanovená zákonom

Poskytovanie stravovacích poukážok je dnes už takou samozrejmosťou, že mnohí zamestnanci to už ani za zamestnanecký pôžitok nepovažujú. To však neznamená, že ním nie je. Naopak, ide o dôležitý zamestnanecký pôžitok. O to väčší, keď naň zamestnávateľ prispieva vyššou sumou než je stanovená zákonom. Práve takú situáciu si uvedieme

v nasledujúcom modelovom príklade, obohatenú o prípad, kde zamestnávateľ využíva aj sociálny fond.

Modelový príklad č. 1

Účtovná jednotka BIROFINANCE, s. r. o. sa rozhodla zabezpečovať stravovanie zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby prostredníctvom e-stravovacích poukážok.

Hodnota stravovacej poukážky musí podľa Zákonníka práce § 152 predstavovať najmenej 75 % sumy stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Podľa opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky zo 4. júna 2019 o sumách stravného „*sú aktuálne sumy stravného pre jednotlivé časové pásma nasledovné:*

- **5,10 eura pre časové pásmo 5 až 12 hodín,**
- **7,60 eura pre časové pásmo nad 12 hodín až 18 hodín,**
- **11,60 eura pre časové pásmo nad 18 hodín“** (Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o sumách stravného, 2019).

V našom modelovom príklade je hodnota e-stravovacej poukážky na deň stanovená na 4,00 €.

$$0,75 \times 5,10 = 3,825$$

$$4,00 > 3,825$$

Výpočtom sme overili, že účtovná jednotka BIROFINANCE, s. r. o., splňa podmienky Zákonníka práce podľa § 152 Stravovanie zamestnancov.

Keďže účtovná jednotka poskytuje svojim zamestnancom e-stravovacie poukážky v hodnote vyššej ako je minimálna hodnota stanovená zákonom, tento rozdiel sa považuje za formu zamestnaneckého pôžitku, ktorý poskytuje zamestnávateľ svojim zamestnancom.

Účtovná jednotka má v internom predpise stanovené, že zamestnanec si formou zrážky zo mzdy prispieva na stravovanie v celkovej výške 1,30 eura na deň z celkovej hodnoty e-stravovacej poukážky. Výška príspevku zamestnávateľa na stravovanie zamestnanca je teda vo výške 2,70 eura na deň.

Daná účtovná jednotka sa rozhodla využiť čerpanie sociálneho fondu poskytovaním príspevku na stravovanie zamestnancov.

Použitie prostriedkov zo sociálneho fondu a podmienky poskytovania príspevkov sa dohadujú v kolektívnej zmluve. Kolektívna zmluva vo všeobecnosti upravuje vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami alebo zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Výška príspevku na stravovanie zo sociálneho fondu je predmetom dohody zmluvných strán uzatvárajúcich kolektívnu zmluvu. Ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, výšku príspevku určí zamestnávateľ samotne v internom predpise.

V účtovnej jednotke BIROFINANCE, s. r. o. nepôsobí odborová organizácia a preto si v internom predpise stanovila čerpanie sociálneho fondu na poskytovanie príspevku na stravovanie zamestnancov vo výške 0,50 € na 1 ks e-stravovacej poukážky.

Účtovná jednotka BIROFINANCE, s. r. o. zamestnáva v mesiaci 12/201x štyri zamestnankyne na hlavný pracovný pomer.

Právnickej osobe, s ktorou má účtovná jednotka BIROFINANCE, s. r. o. uzatvorenú zmluvu na sprostredkovávanie stravovacích služieb prostredníctvom e-stravovacích poukážok, bola zaslaná za mesiac 12/201x nasledovná objednávka kreditu.

Schéma 1 Objednávka na dodanie e-stravovacích poukážok za 12/201x

Objednávka na dodanie e-Stravovacích poukážok

Kód klienta	
Meno klienta	BIROFINANCE, s. r. o.
Kód produktu	TRE
Interné číslo objednávky	12201x

* Polia označené červenou farbou/hviezdičkou sú povinné

Interné číslo zamestnanca*	Meno zamestnanca*	Priezvisko zamestnanca*	Počet dní zabezpečenia stravovacích služieb*	Hodnota e-Stravovacej poukážky na deň*
1	Diana	Hrkelová	15	4 €
2	Bibiána	Hlavatíková	13	4 €
3	Zuzana	Lučivňáková	15	4 €
4	Zuzana	Dibdiaková	13	4 €

Zdroj: vlastné spracovanie

Výpočet potrebný na správne zaúčtovanie stravných lístkov

Počet poskytnutých stravovacích e-poukážok v mesiaci 12/201x:

$$15 + 13 + 15 + 13 = 56 \text{ ks}$$

Celková hodnota poskytnutých stravovacích e-poukážok v mesiaci 12/201x:

$$56 \text{ ks} \times 4,00 \text{ €} = 224,00 \text{ €}$$

Príspevok zamestnancov na stravné lístky (zrážka zo mzdy) v mesiaci 12/201x:

$$56 \text{ ks} \times 1,30 \text{ €} = 72,80 \text{ €}$$

Použitie sociálneho fondu na stravné lístky v mesiaci 12/201x:

$$56 \text{ ks} \times 0,50 \text{ €} = 28,00 \text{ €}$$

Príspevok zamestnávateľa na stravné lístky (zrážka zo mzdy) v mesiaci 12/201x:

$$(224,00 \text{ €} - 72,80 \text{ €}) - 28,00 \text{ €} = 123,20 \text{ €}$$

resp.

$$(2,70 \text{ €} \times 56 \text{ ks}) - (0,50 \text{ €} \times 56 \text{ ks}) = 123,20 \text{ €}$$

Účtovnej jednotke vznikajú v súvislosti s poskytovaním stravovacích poukázok účtovné prípady, ktoré uvádzame v Tabuľke 1. Názvy a označenia syntetických účtov môžeme nájsť v rámcovej účtovej osnove, ktorá je zverejnená v prílohe č. 1 Opatrenia Ministerstva financií Slovenskej republiky zo 16. decembra 2002 č. 23054/2002-92, ktorým sa ustanovujú podrobnosti o postupoch účtovania a rámcovej účtovej osnove pre podnikateľov účtujúcich v sústave podvojného účtovníctva, v z. n. p. (ďalej ako Postupy účtovania).

Na základe spomenutých zamestnaneckých pôžitkov v podkapitole 1.2 a taktiež na základe jednotlivých syntetických účtov vymedzených v podkapitole 1.4 si účtovná jednotka tvorí príslušné analytické účty podľa konkrétneho zamestnaneckého pôžitku. Názvy a označenia analytických účtov môžeme nájsť v Tabuľke 2.

Tabuľka 1 Účtovanie stravovacích poukážok - BIROFINANCE, s. r. o.

Por. č.	Dátum	Účtovný doklad	Text	Suma (v €)	Účtovací predpis	
					Strana Má dat'	Strana Dal
1.	31. 12. 201x	IÚD, ZVL	Stravovacie poukážky – zamestnanci – zrážaná zo mzdy 12/201x	72,80	331-001	213-001
2.	31. 12. 201x	IÚD, ZVL	Stravovacie poukážky – zamestnávateľ 12/201x	123,20	527-001	213-001
3.	31. 12. 201x	IÚD, ZVL	Použitie SF na stravovacie poukážky 12/201x	28,00	472-001	213-001

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 2 Vytvorené analytické účty súvahové - BIROFINANCE, s. r. o.

Vytvorený analytický účet súvahový	
Číslo účtu	Názov účtu
213-001	Stravovacie poukážky
331-001	Mzdy zamestnancov
472-001	Sociálny fond
527-001	Stravovacie poukážky hradené zamestnávateľom

Zdroj: vlastné spracovanie

Poskytovanie stravovacích poukážok spôsobuje v účtovníctve účtovnej jednotky za 12/201x:

- úbytok na účte pasív 331-001 o 72,80 €,
- úbytok na účte aktív 213-001 o 224,00 €,
- prírastok na účte nákladov 527-001 o 123,20 €,
- úbytok na účte pasív 472-001 o 28,00 €.

Názorné zobrazenie účtovania účtovných prípadov prezentovaných v Tabuľke 1 ohľadom poskytovania stravovacích poukážok za 12/201x na jednotlivých analytických účtoch uvádzame v Schéme 2.

Schéma 2 Účtovanie stravovacích poukážok za 12/201x na analytických účtoch

Strana MD	331-001	Strana D	Strana MD	213-001	Strana D
1. 72,80				1. 72,80	
				2. 123,20	
				3. 28,00	

Strana MD	527-001	Strana D	Strana MD	472-001	Strana D
2. 123,20			3. 28,00		

Zdroj: vlastné spracovanie

V účtovnej závierke podnikateľov v podvojnom účtovníctve, za predpokladu malej účtovnej jednotky, ovplyvní poskytnutie stravovacích poukážok riadky:

Súvaha

- Časť B.V. Finančné účty – B.V.1 Peniaze – Riadok č. 72
Zostatok účtu 213 sa na konci účtovného obdobia prevedie do riadku 72.
- Časť B.I. Dlhodobé záväzky – B.I.1. Dlhodobé záväzky z obch. styku – Riadok č. 114
Zostatok účtu 472 sa na konci účtovného obdobia prevedie do riadku 114.
- Časť B.IV. Krátkodobé záväzky – B.V.1. Záväzky z obch. styku - Riadok č. 131
Zostatok účtu 331 sa na konci účtovného obdobia prevedie do riadku 131.

Výkaz ziskov a strát

- Časť Náklady na hospodársku činnosť – E.1. Mzdové náklady – Riadok č. 19
Zostatok účtu 527 sa na konci účtovného obdobia prevedie do riadku 19.

Účtovné prípady, súvisiace s poskytovaním stravovacích poukázok, by sa v konkrétnom mesiaci zobrazili v súvahe nasledovne:

Schéma 3 Súvaha k 31. 12. 201x – BIROFINANCE, s. r. o.

Strana aktív	Súvaha k 31. 12. 201x – BIROFINANCE, s. r. o.	Strana pasív
Ceniny	224,00 €	Základné imanie 246,40 €
		Zamestnanci 72,80 €
		Závazky zo sociálneho fondu 28,00 €
		VH v schvaľovaní - 123,20 €
Majetok	<u>224,00 €</u>	Závazky <u>224,00 €</u>

Zdroj: vlastné spracovanie

Účtovné prípady, súvisiace s poskytovaním stravovacích poukázok, by sa v konkrétnom mesiaci zobrazili vo výkaze ziskov a strát nasledovne:

Schéma 4 Výkaz ziskov a strát k 31. 12. 201x – BIROFINANCE, s. r. o.

Náklady	Výkaz ziskov a strát k 31. 12. 201x – BIROFINANCE, s. r. o.	Výnosy
Zákonné sociálne náklady	123,20 €	
Náklady	123,20 €	Výnosy 0,00 €
		Výsledok hospodárenia (strata) 123,20 €
Náklady	123,20 €	Výnosy + Výsledok hospodárenia 123,20 €

Zdroj: vlastné spracovanie

Poskytovanie stravovacích poukázok sa zobrazuje na príslušných mzdových výkazoch zamestnancov:

1. Výplatná páska

„Výplatná páska je doklad vystavený zamestnávateľom, ktorý zamestnanca informuje minimálne o:

- jednotlivých zložkách mzdy,
- jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním,

- *stave účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času,*
- *vykonaných zrážkach zo mzdy,*
- *celkovej cene práce“ (Účtovná jednotka, s.r.o., 2020).*

Ako názorný príklad sme uviedli výplatnú pásku zamestnankyne účtovnej jednotky BIROFINANCE, s. r. o. za mesiac 12/201x. Dôraz sme kladli len na zrážku zo mzdy za poskytnutie e-stravovacích poukážok a jej názorné zobrazenie na výplatnej páske zamestnankyne.

Stanovili sme, že zamestnankyňa reálne odpracovala v decembri 201x pätnásť dní, Ako zamestnankyňa si v súlade so Zákonníkom práce prispieva 1,30 eura/1 ks e-stravovacej poukážky.

Výpočet príspevku zamestnankyne na e-stravovacie poukážky v 12/201x:

$$15 \text{ dní} \times 1,30 \text{ €} = 19,50 \text{ €}$$

Keďže išlo o zrážku zo mzdy, ktorá spôsobila zníženie záväzku zamestnávateľa voči zamestnancovi, vo výplatnej páske sa uviedla táto vypočítaná suma so záporným znamienkom.

Schéma 5 Výplatná páska zamestnankyne za 12/201x - BIROFINANCE, s. r. o.

Obdobie 201x		Mesačná sadzba		Hlavný pracovný pomer	
Meno	Zuzana Lučivnáková	Priemerný zárobok	8,5457	Prac. / Sviatky / Úväzok	19 d / 3 d / 176 h
Osobné číslo	Z0001	Zvyšok dovolenky	5	Odpracované	18 d / 144 h
ZP	Všeobecná zdravotná poisťovňa			Choroba / OČR / MD (RD)	0 / 0 / 0
				Neospr. / Nepl. voľno / Štrajk	0 / 0 / 0
Základná mzda		450,00			
Dovolenka	4 d 32 h	273,46	Prémia výkonnostná	1 163,12	Práca v noci 0 h 0,00
Sviatky	0 d 0 h	0,00	Prémie	0,00	Práca v sobotu 0 h 0,00
Platené voľno	0 d	0,00	Prémie za dlhšie obdobie	0,00	Práca v nedeľu 0 h 0,00
Hrubá mzda		1 886,58			
Peň. prisp. zo SF		0,00	Naturálna (daň+poist.)	0,00	Dôchodkové pripoist. 50,00
Nemocenské		26,41	Starobné	75,46	Invalidné 56,59
Poist. v nezam.		18,86	Zdravotné	77,46	
Nezdaniteľná časť		328,11	Daň	257,20	Daňový bonus - deti 0,00
Čistá mzda		1 374,60	Náhrada príjmu	0,00	Paušálna cestovná náhrada 100,00
Záloha		0,00	Stravné lístky	-19,50	
Vyúčtovanie		1 455,10			
Poistné, ktoré platí zamestnávateľ: NP 26,41; SP 264,12; IP 56,59; Pvn 18,86; UP 15,09; GP 4,71; PRFS 89,61; ZP 193,65;					
Celková cena práce		2 555,62			

Zdroj: vlastné spracovanie

2. Mzdový list

Mzdový list je vo všeobecnosti prehľadná evidencia zamestnávateľa o zamestnancovi so základnými údajmi, ktoré stanovuje Zákon o dani z príjmov. Mzdový list je v účtovníctve veľmi dôležitým dokumentom, pretože podľa Zákona č. 431/2002 Z. z.

o účtovníctve „*môže účtovná jednotka ako účtovné záznamy použiť aj mzdové listy*“ (Zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve).

Ako názorný príklad sme uviedli mzdový list zamestnankyne účtovnej jednotky BIROFINANCE, s. r. o.

V danom mzdovom liste sú po jednotlivých mesiacoch roka 201x zobrazené okrem iného aj všetky príspevky na stravovacie poukážky zamestnankyne.

V mesiaci 12/201x je možné vidieť sumu – 19,50 eura, ktorá bola zamestnankyni strhnutá zo mzdy v mesiaci 12/201x podľa vyššie zobrazenej výplatnej pásky.

Schéma 6 Druhá strana mzdového listu za 12/201x - BIROFINANCE, s. r. o.

Strana 2

Mzdový list

Meno Zuzana Lučivňáková		Bydlisko												
Rodné číslo														
ÚDAJE O DANI Z PRÍJMOV		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Celkom
Príspevok zamestnávateľa na DDS		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	300,00
Peňažné zdaniteľné náhrady		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Nepenažné zdaniteľné náhrady		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Úhrn zdaniteľných príjmov		1 383,29	1 171,56	1 593,05	2 057,33	1 577,35	1 986,10	1 531,44	1 544,08	1 802,85	1 840,37	1 773,35	1 696,58	20 207,35
Poistné zo zdaniteľného príjmu		186,68	156,97	213,46	275,66	211,35	266,12	200,49	202,19	236,85	241,89	232,91	254,78	2 679,35
Základ dane		1 206,61	1 014,59	1 379,59	1 781,67	1 366,00	1 719,98	1 330,95	1 341,89	1 566,00	1 598,48	1 540,44	1 481,80	17 528,00
Nezdaniteľná časť na daňovníka		328,11	328,11	328,11	328,11	328,11	328,11	328,11	328,11	328,11	328,11	328,11	328,11	3 937,32
Zdaniteľná mzda		878,50	686,48	1 051,48	1 453,66	1 037,89	1 391,87	1 002,84	1 013,78	1 237,89	1 270,37	1 212,33	1 353,69	13 590,68
Predpoklad na daň		166,91	130,43	199,78	276,17	197,19	264,45	190,53	192,61	235,19	241,37	230,34	257,20	2 582,17
Daňový bonus - deti		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Daň celkom		166,91	130,43	199,78	276,17	197,19	264,45	190,53	192,61	235,19	241,37	230,34	257,20	2 582,17
VYPLATENÉ ČIASKY		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Celkom
Čistá mzda		1 039,70	884,16	1 179,81	1 505,50	1 168,81	1 455,53	1 090,42	1 099,28	1 280,81	1 307,11	1 260,10	1 374,60	14 645,83
Náhrada príjmu		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Stravné (súby)		-24,70	-28,00	-27,30	-26,00	-24,70	-28,00	-27,30	-23,40	-18,20	-39,60	-28,00	-18,50	-399,00
Nezdaniteľné náhrady		0,00	0,00	0,00	9,83	0,00	0,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	609,83
Suma na výplatu		1 015,00	858,16	1 152,51	1 489,33	1 144,11	1 429,53	1 163,12	1 175,88	1 362,61	1 377,21	1 334,10	1 455,10	14 956,66
Zrážky celkom		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Záloha		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Doplatok		1 015,00	858,16	1 152,51	1 489,33	1 144,11	1 429,53	1 163,12	1 175,88	1 362,61	1 377,21	1 334,10	1 455,10	14 956,66

Zdroj: vlastné spracovanie

3. Rekapitulácia miezd

Rekapitulácia miezd je najdôležitejším dokladom pri účtovaní miezd. Musí obsahovať všetky údaje potrebné na zaúčtovanie predpisu miezd a s nimi súvisiacich náležitostí.

Ako názorný príklad sme uviedli tú časť z rekapitulácie miezd účtovnej jednotky BIROFINANCE, s. r. o., ktorá súvisí s poskytovaním stravovacích poukážok. Je to suma, ktorú v mesiaci 12/201x prispeli zamestnanci na poukážky.

Schéma 7 Vyplatené čiastky z rekapitulácie miezd za 12/201x - BIROFINANCE s. r. o.

UYPLATENÉ ČIASTKY	Pracovný pomer	Dohody	Celkom
Čistá mzda	4 357,26	0,00	4 357,26
Náhrada príjmu	0,00	0,00	
Stravné lístky	-72,80	0,00	
Nezdaniteľné náhrady	300,00	0,00	
Suma na výplatu	4 584,46	0,00	4 584,46
Zrážky celkom	0,00	0,00	
Záloha	0,00	0,00	
Doplatok	4 584,46	0,00	4 584,46
Celková cena práce	7 943,74	0,00	7 943,74
Tvorba sociálneho fondu - povinný pridel	28,33	0,00	28,33

Zdroj: vlastné spracovanie

Schéma 8 Prínosy z poskytovania stravovacích poukážok zamestnancom

Zamestnanec	Zamestnávateľ
• lacnejšie obedy, • e-stravovacie poukážky sú ekologická náhrada papierových stravovacích poukážok, • rýchle a presné platby za obed bez manipulácie s hotovosťou, • bezplatný online účet na prehľad transakcií a správu svojej karty, • viacero možností na kontrolu zostatku a platnosti e-stravovacích poukážok.	• efektívne využitie sociálneho fondu, • spokojnejší zamestnanci, • e-stravovacie poukážky sú ekologická náhrada papierových stravovacích poukážok, • bez zdĺhavej distribúcie zamestnancom ako pri papierových stravovacích poukážkach, • zjednodušené spočítavanie a minimálna administratíva, • pohodlné online spravovanie cez zákaznícku zónu, • jednoduchá hromadná aktivácia kariet pre všetkých zamestnancov.

Zdroj: vlastné spracovanie

Poskytovaním e-stravovacích poukážok sa stáva zamestnávateľ ekologicky šetrnejším, na rozdiel od poskytovania papierových stravovacích poukážok. Táto forma poskytovania stravy pre zamestnancov je v súčasnosti považovaná za veľmi prospešnú pre životné prostredie a tým zlepšuje imidž zamestnávateľa, ktorý takúto formu poskytuje. Aj táto skutočnosť teda pozitívne vplýva na zamestnancov, ktorým je daný zamestnanecký pôžitok poskytovaný.

3.1.2 Poskytovanie občerstvenia na pracovisku

Ovocie, nápoje alebo celé raňajky na pracovisku? Pre mnohých sen, pre iných realita. Dnes si už veľká časť zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú zamestnancov uvedomuje dôležitosť dobrého zdravotného stavu a dostatku energie svojich zamestnancov. Preto sa do povedomia zamestnávateľov čoraz viac dostáva zamestnanecký pôžitok, ktorý tomu napomáha. Ide práve o poskytovanie občerstvenia na pracovisku. Vo väčšine prípadov ide

o poskytovanie ovocia, nápojov, či rôznych pochutín, ktoré zvyšujú energiu a zlepšujú zdravie zamestnancov.

Ak sa účtovná jednotka rozhodne poskytovať tento zamestnanecký pôžitok, je na jej rozhodnutí, či na to využije čerpanie sociálneho fondu alebo si poskytovaním tohto pôžitku bude zvyšovať svoje náklady. Nákup občerstvenia v podobe ovocia sa v prípade účtovania do nákladov účtuje na nákladový účet 513 – Náklady na reprezentáciu, spolu s DPH. Nevzniká tu nárok na odpočítanie DPH a zároveň ide o nedaňový náklad. V modelovom príklade č. 2 sme uviedli situáciu, kde sa účtovná jednotka Lajka, s. r. o. rozhodla poskytovať svojim zamestnancom občerstvenie na pracovisku a využila na to čerpanie sociálneho fondu.

Modelový príklad č. 2

Účtovná jednotka Lajka, s. r. o., zaoberajúca sa poskytovaním účtovných služieb sa rozhodla poskytovať zamestnanecké pôžitky formou zabezpečovania občerstvenia na pracovisku, prostredníctvom nákupu ovocných balíkov. Keďže si je daná účtovná jednotka vedomá toho, že má vysoký zostatok na účte 472 – Záväzky zo sociálneho fondu, rozhodla sa, že tieto ovocné balíky bude financovať čerpaním sociálneho fondu.

Pre názorné zobrazenie situácie je potrebné uviesť účtovné prípady, ktoré vznikajú účtovnej jednotke v súvislosti s poskytovaním občerstvenia zamestnancom zo sociálneho fondu. Uvádzame ich v Tabuľke 3. Názvy a označenia syntetických účtov môžeme nájsť v rámcovej účtovej osnove nachádzajúcej sa v prílohe č. 1 Postupov účtovania.

Na základe spomenutých zamestnaneckých pôžitkov v podkapitole 1.2 a taktiež na základe jednotlivých syntetických účtoch spomenutých v kapitole 1.4 si účtovná jednotka tvorí príslušné analytické účty podľa konkrétneho zamestnaneckého pôžitku. Názvy a označenia analytických účtov môžeme nájsť v Tabuľke 4.

Tabuľka 3 Poskytovaním občerstvenia zamestnancom zo SF - Lajka, s. r. o. - účtovanie

Por. č.	Účtovný doklad	Text	Suma (v €)	Účtovací predpis	
				Strana Má dať	Strana Dal
1.	DFA	Dodávateľská faktúra za ovocný balík	120,93	472-001	321-001
2.	VBÚ	Úhrada faktúry z bankového účtu	120,93	321-001	221-001

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 4 Vytvorené analytické účty súvahové - Lajka, s. r. o.

Vytvorený analytický účet súvahový	
Číslo účtu	Názov účtu
221-001	Bankový účet Sociálneho fondu vedený v eurách
321-001	Dodávateľia - tuzemsko
472-001	Sociálny fond

Zdroj: vlastné spracovanie

Poskytovanie občerstvenia na pracovisku spôsobuje v účtovníctve účtovnej jednotky za 12/201x:

- úbytok na účte aktív 221-001 o 120,93 €,
- prírastok aj úbytok na účte pasív 321-001 o 120,93 €,
- úbytok na účte pasív 472-001 o 120,93 €.

Názorné zobrazenie účtovania účtovných prípadov prezentovaných v Tabuľke 3 ohľadom poskytovania občerstvenia na pracovisku za 12/201x na jednotlivých analytických účtoch uvádzame v Schéme 9.

Schéma 9 Účtovanie poskytovania občerstvenia na pracovisku za 12/201x na analytických účtoch - Lajka, s. r. o.

Strana MD	221-001	Strana D	Strana MD	321-001	Strana D
	2. 120,93		2. 120,93	1. 120,93	

Strana MD	472-001	Strana D
1. 120,93		

Zdroj: vlastné spracovanie

V účtovnej závierke podnikateľov v podvojnom účtovníctve, za predpokladu malej účtovnej jednotky, ovplyvní poskytnutie občerstvenia na pracovisku riadky:

Súvaha

- Časť B.I. Dlhodobé záväzky – B.I.1. Dlhodobé záväzky z obch. styku – Riadok č. 114
Zostatok účtu 472 sa na konci účtovného obdobia prevedie do riadku 114.
- Časť B.V. Finančné účty – B.V.2. Účty v bankách – Riadok č. 73
Zostatok účtu 221 sa na konci účtovného obdobia prevedie do riadku 73.
- Časť B.IV.1. Záväzky z obchodného styku – 1.c. Ostatné záväzky z obchodného styku – Riadok č. 126
Zostatok účtu 321 sa na konci účtovného obdobia prevedie do riadku 126.

Účtovné prípady, súvisiace s poskytovaním občerstvenia zamestnancom zo sociálneho fondu, by sa v konkrétnom mesiaci zobrazili v súvahe nasledovne:

Schéma 10 Súvaha k 31. 12. 201x – Lajka, s. r. o.

Strana aktív	Súvaha k 31. 12. 201x – Lajka, s. r. o.		Strana pasív
Bankový účet	120,93 €	Záväzky zo sociálneho fondu	120,93 €
Majetok	<u>120,93 €</u>	Záväzky	<u>120,93 €</u>

Zdroj: vlastné spracovanie

Tento zamestnanecký pôžitok sa nezobrazí na žiadnom z mzdových výkazov, keďže neovplyvňuje výšku mzdy zamestnancov.

Schéma 11 Prínosy z poskytovania občerstvenia na pracovisku

Zamestnanec	Zamestnávateľ
• lepšia nálada vďaka dostatku energie, • ušetrenie peňazí na vlastnom zabezpečení si občerstvenia.	• efektívne čerpanie sociálneho fondu, • zvýšenie pracovného výkonu zamestnancov, • zlepšovanie vzťahov na pracovisku, • zvýšenie konkurencieschopnosti podniku.

Zdroj: vlastné spracovanie

Poskytovanie občerstvenia pre zamestnancov na pracovisku sa v dnešnej dobe vo väčšine spoločností už stáva samozrejmosťou. Prispieva k zvýšeniu energie zamestnancov. Občerstvenie na pracovisku v podobe ovocia alebo spoločných raňajok pre všetkých zamestnancov ich môže podnecovať k lepším pracovným výkonom a taktiež vzťahov na pracovisku.

Tento zamestnanecký pôžitok je vhodná voľba pre tých zamestnávateľov, ktorí nemajú záujem poskytovať pôžitok na pravidelnej báze, ako napr. pri Kartách športového vyžitia spomenutých v nasledujúcej časti, kde je ich financovanie aj zmluvne zabezpečené. V tomto prípade sa zamestnávateľ môže rozhodnúť, kedy občerstvenie zamestnancom poskytne a kedy nie. Nie je to preňho nijak zaväzujúce.

3.1.3 Poskytovanie Kariet športového vyžitia

Poskytovaním Karty športového vyžitia sa zamestnávateľa snažia napomáhať zamestnancom vyvážiť osobný a pracovný život a kompenzovať svoje pracovné zaťaženie pomocou športových alebo rekreačných aktivít. Karty športového vyžitia zabezpečujú aj utužovanie vzťahov v kolektíve a napomáhajú tým budovať firemnú kultúru.

Modelový príklad č. 3

Účtovná jednotka IT-Content, s. r. o. sa rozhodla poskytovať svojim zamestnancom od júna 201x zamestnanecký pôžitok vo forme čiastočného financovania Kariet športového vyžitia.

V mesiaci december 201x zamestnávala šiestich zamestnancov na hlavný pracovný pomer, pričom všetci prejavili záujem o Karty športového vyžitia. Zamestnanci podpísali Žiadosť zamestnanca o zaradenie do programu Kariet športového vyžitia, kde odsúhlasili aby im z mzdy bola mesačne zrážaná čiastka 16,00 eur.

Právnickej osobe, s ktorou má účtovná jednotka IT-Content, s. r. o. uzatvorenú zmluvu o poskytovaní Kariet športového vyžitia je každomesačne odosielaný zoznam s počtom zamestnancov, ktorí v danom mesiaci odoberali túto kartu.

V modelovom príklade je jednotková cena karty stanovená celkom na 26,00 eur. Spôsob financovania je kombinovaný, a to nasledovne:

- výdavky účtovnej jednotky sú 10 eur/mes. - hradí účtovná jednotka,
- zvyšných 16 eur/mes. si dopláca zamestnanec formou zrážky zo mzdy.

Účtovná jednotka IT-Content, s. r. o., si mesačne vedie evidenciu o poskytovaní Kariet športového vyžitia.

Schéma 12 Evidencia Kariet športového vyžitia za 12/201x – IT-Content, s. r. o.

IT-Content, s. r. o. - Zrážky a nepeňažné príjmy za 12/201x		
MENO	Karta šp. vyžitia - zrážka (v €)	Karta šp. vyžitia - príspevok zamestnávateľa (v €)
Petra Furielová	16,00	10,00
Michaela Kutlíková	16,00	10,00
Jakub Vlček	16,00	10,00
Andrej Kohár	16,00	10,00
Jozef Grozanič	16,00	10,00
Andrej Kopilec	16,00	10,00
SPOLU	96,00	60,00
Podklady - faktúra	Suma FA s DPH	
DFA za Karty športového vyžitia	156,00 €	

Zdroj: vlastné spracovanie

Výpočet potrebný na správne zaúčtovanie poskytovania Kariet športového vyžitia

Karta športového vyžitia – zrážka zamestnancov

$$6 \text{ osôb} \times 16,00 \text{ eur} = 96,00 \text{ eur}$$

Za šiestich zamestnancov, ktorí prejavili záujem o karty, je mesačne zrážaných 96,00 eur.

Karta športového vyžitia – príspevok zamestnávateľa

$$6 \text{ osôb} \times 10,00 \text{ eur} = 60,00 \text{ eur}$$

Za šiestich zamestnancov, ktorí prejavili záujem o karty prispieva zamestnávateľ mesačne 60,00 eur.

Pre názorné zobrazenie je potrebné uviesť účtovné prípady, ktoré vzniknú účtovnej jednotke v súvislosti s poskytovaním týchto kariet zamestnancom. Uvádzame ich v Tabuľke 5. Názvy a označenia účtov môžeme nájsť v rámcovej účtovej osnove, ktorá sa nachádza v prílohe č. 1 Postupov účtovania.

Na základe spomenutých zamestnaneckých pôžitkov v podkapitole 1.2 a taktiež na základe jednotlivých syntetických účtoch spomenutých v kapitole 1.4 si účtovná jednotka tvorí príslušné analytické účty podľa konkrétneho zamestnaneckého pôžitku. Názvy a označenia analytických účtov môžeme nájsť v Tabuľke 6.

Tabuľka 5 Účtovanie Kariet športového vyžitia - IT-Content, s. r. o.

Por. č.	Dátum	Účtovný doklad	Text	Suma (v €)	Účtovací predpis	
					Strana Má dať	Strana Dal
1.	31. 12. 201x	IÚD, ZVL	Zrážka za Karty šport. vyžitia	96,00	331-001	335-001
2.	31. 12. 201x	DFA	Karty šport. vyžitia – zamestnanec 12/201x - časť hradená zamestnancom	96,00	335-001	321-001
3.	31. 12. 201x	DFA	Karty šport. vyžitia – zamestnávateľ 12/201x - príspevok zo sociálneho fondu	60,00	472-001	321-001
4.	15. 01. 201x+1	VBÚ	Úhrada dodávateľskej faktúry	156,00	321-001	221-001

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 6 Vytvorené analytické účty súvahové - IT-Content, s. r. o.

Vytvorený analytický účet súvahový	
Číslo účtu	Názov účtu
221-001	Bankový účet vedený v eurách
321-001	Dodávateľia – tuzemsko
331-001	Zamestnanci
335-001	Pohľadávky voči zamestnancom
472-001	Sociálny fond

Zdroj: vlastné spracovanie

Poskytovanie Kariet športového vyžitia zamestnancom spôsobuje v účtovníctve účtovnej jednotky za 12/201x:

- úbytok na účte pasív o 331-001 o 96,00 €,
- prírastok aj úbytok na účte aktív 335-001 o 96,00 €,
- prírastok aj úbytok na účte pasív 321-001 o 156,00 €,
- úbytok na účte aktív 221,001 o 156,00 €,
- úbytok na účte pasív 472-001 o 60,00 €.

Názorné zobrazenie účtovania účtovných prípadov prezentovaných v Tabuľke 5 ohľadom poskytovania Kariet športového vyžitia za 12/201x na jednotlivých analytických účtoch uvádzame v Schéme 13.

Schéma 13 Účtovanie poskytovania Kariet športového vyžitia za 12/201x na analytických účtoch - IT-Content, s. r. o.

Strana MD	331-001	Strana D	Strana MD	335-001	Strana D
1. 96,00			2. 96,00	1. 96,00	
Strana MD	321-001	Strana D	Strana MD	221-001	Strana D
4. 156,00	2. 96,00			4. 156,00	
	3. 60,00				
Strana MD	472-001	Strana D			
3. 60,00					

Zdroj: vlastné spracovanie

V účtovnej závierke podnikateľov v podvojnóm účtovníctve, za predpokladu malej účtovnej jednotky, ovplyvní poskytnutie Kariet športového vyžitia riadky:

Súvaha

- Časť B.III. Krátkodobé pohľadávky – B.III.1. Pohľadávky z obch. styku – Iné pohľadávky – riadok č. 65

Zostatok účtu 335 sa na konci účtovného obdobia prevedie do riadku 65.

- Časť B.I. Dlhodobé záväzky – B.I.1. Dlhodobé záväzky z obch. styku – Riadok č. 114

Zostatok účtu 472 sa na konci účtovného obdobia prevedie do riadku 114.

- Časť B.V. Finančné účty – B.V.2. Účty v bankách – Riadok č. 73

Zostatok účtu 221 sa na konci účtovného obdobia prevedie do riadku 73.

- Časť B.IV.1. Záväzky z obchodného styku – 1.c. Ostatné záväzky z obchodného styku – Riadok č. 126

Zostatok účtu 321 sa na konci účtovného obdobia prevedie do riadku 126.

- Časť B.IV. Krátkodobé záväzky – B.V.1. Záväzky z obch. styku - Riadok č. 131

Zostatok účtu 331 sa na konci účtovného obdobia prevedie do riadku 131.

Účtovné prípady, súvisiace s poskytovaním Kariet športového vyžitia zamestnancom, by sa v konkrétnom mesiaci zobrazili v súvahe nasledovne:

Schéma 14 Súvaha k 31. 12. 201x – IT-Content, s. r. o.

Strana aktív	Súvaha k 31. 12. 201x – IT-Content, s. r. o.		Strana pasív
Bankový účet	156,00 €	Zamestnanci	96,00 €
		Záväzky zo sociálneho fondu	60,00 €
Majetok	<u>156,00 €</u>	Záväzky	<u>156,00 €</u>

Zdroj: vlastné spracovanie

Poskytovanie Kariet športového vyžitia zamestnancom sa zobrazuje v príslušných mzdových výkazoch.

1. Výplatná páska

Ako názorný príklad sme uviedli výplatnú pásku zamestnankyne účtovnej jednotky IT-Content, s. r. o. za mesiac december 201x.

Zameriavali sme sa len na tieto položky vo výplatnej páske:

- Naturálna (daň + poistné) v sume 10,00 eur – spolufinancovanie karty zamestnávateľom,
- Karta športového vyžitia v sume 16,00 eur – zrážka zo mzdy zamestnanca.

Schéma 15 Výplatná páska zamestnankyne za 12/201x – IT-Content, s. r. o.

Obdobie 12/201x				Hlavný pracovný pomer			
Meno Petra Furielová				Mesačná sadzba	1 200,00	Prac. / Sviatky / Úväzok	19 d / 3 d / 176 h
Osobné číslo Z0041				Priemerný zárobok	6,8286	Odpracované	21 d / 168 h
ZP Všeobecná zdravotná poisťovňa				Zvyšok dovolenky	7,5	Choroba / OČR / MD (RD)	0 / 0 / 0
						Neospr. / Nepl. voľno / Štrajk	0 / 0 / 0
Základná mzda		1 145,45					
Dovolenka	1 d	8 h	54,63	Osobné ohodnotenie	0,00	Práca v noci	0 h 0,00
Sviatky	0 d	0 h	0,00	Prémie	0,00	Práca v sobotu	0 h 0,00
Platené voľno	0 d		0,00	Prémie za dlhšie obdobie	0,00	Práca v nedeľu	0 h 0,00
Hrubá mzda		1 200,08					
Peň. prisp. zo SF		0,00	Naturálna (daň+poist.)	10,00	Dôchodkové pripoist.		0,00
Nemocenské		16,94	Starobné	48,40	Invalidné		36,30
Poist. v nezam.		12,10	Zdravotné	48,40			
Nezdaniteľná časť		328,11	Daň	136,76	Daňový bonus - deti		0,00
Čistá mzda		901,18	Náhrada príjmu	0,00	Nezdaniteľné náhrady		0,00
Záloha		0,00	Stravné lístky	-32,40			
Karta športového vyžitia				16,00			
Zrážky celkom				16,00			
Vyúčtovanie		852,78					
Poistné, ktoré platí zamestnávateľ: NP 16,94; SP 169,41; IP 36,30; PwN 12,10; UP 9,68; GP 3,02; PRFS 57,47; ZP 121,00;							
Celková cena práce 1 626,00							

Zdroj: vlastné spracovanie

2. Mzdový list

Ako názorný príklad sme uviedli mzdový list zamestnankyne účtovnej jednotky IT-Content, s. r. o.

V mzdovom liste sú po mesiacoch roka 201x zobrazené všetky zrážky zamestnancov za Karty športového vyžitia aj všetky spolufinancovania zamestnávateľa na tieto karty.

Schéma 16 Prvá strana mzdového listu zamestnankyne za rok 201x – IT-Content, s. r. o.

Mzdový list

Rok: 201x

Strana

Meno Petra Furielová												Bydlisko																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
Rodné číslo																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
Druh prac. pomeru												Hlavný pracovný pomer																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
Názov												Nástup																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
												Odchod																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
												Pracovná pozícia																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
												Stredisko																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
MZDOVÉ ÚDAJE																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Celkom																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
Priemerný zárobok																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
5,8275	5,8275	5,8275	5,8275	5,8275	5,8275	5,8275	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774	5,7774

Zdroj: vlastné spracovanie

Schéma 17 Druhá strana mzdového listu za rok 201x – IT-Content, s. r. o.

Mzdový list													Strana 2
Rok: 201x													
Bydlisko													
Meno Petra Furielová													
Rodné číslo													
ÚDAJE O DANI Z PRÍJMOV													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Celkom	
Príspevok zamestnávateľa na DDS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Peňažné zdaniteľné náhrady	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Nepeňažné zdaniteľné náhrady	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Úhm zdaniteľných príjmov	1 003,14	1 000,00	1 000,00	1 002,95	1 003,45	1 000,00	1 188,09	1 151,71	1 210,00	1 212,46	1 207,49	1 210,08	13 199,37
Poistné zo zdaniteľného príjmu	134,40	134,00	134,00	134,36	134,43	134,00	160,53	154,30	162,14	162,44	161,77	162,14	1 788,51
Základ dane	868,74	866,00	866,00	868,59	869,02	866,00	1 037,56	997,41	1 047,86	1 050,02	1 045,72	1 047,94	11 430,86
Nezdaniteľná časť na daňovníka	328,11	328,11	328,11	328,11	328,11	328,11	328,11	328,11	328,11	328,11	328,11	328,11	3 937,32
Zdaniteľná mzda	540,63	537,89	537,89	540,48	540,91	537,89	709,45	669,30	719,75	721,91	717,61	719,83	7 463,54
Preddavok na daň	102,71	102,19	102,19	102,69	102,77	102,19	134,79	127,16	136,75	137,16	136,34	136,76	1 423,70
Daňový bonus - deti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Daň celkom	102,71	102,19	102,19	102,69	102,77	102,19	134,79	127,16	136,75	137,16	136,34	136,76	1 423,70
VYPLATENÉ ČIASKY													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Celkom	
Čistá mzda	766,03	763,81	763,81	765,90	766,25	763,81	892,77	860,25	901,11	902,86	899,38	901,18	9 947,16
Náhrada príjmu	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Stravné lístky	-37,80	-36,00	-37,80	-32,40	-36,00	-36,00	-36,00	-25,20	-37,80	-39,60	-34,20	-32,40	-421,20
Nezdaniteľné náhrady	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Suma na výplatu	728,23	727,81	726,01	733,50	730,25	727,81	856,77	835,05	863,31	863,26	865,18	868,78	9 525,96
Zrážky celkom	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Záloha	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Doplatok	728,23	727,81	726,01	733,50	730,25	711,81	840,77	819,05	847,31	847,26	849,18	852,78	9 413,96

Zdroj: vlastné spracovanie

Keďže účtovná jednotka IT Content, s. r. o. sa rozhodla poskytovať svojim zamestnancom karty formou spolufinancovania až od júna 201x, na mzdovom liste danej zamestnankyne sa vyskytuje tento zamestnanecký pôžitok v mesiacoch 06-12/201x nasledovne:

- Spolufinancovanie zamestnávateľa v sume 10,00 eur/mesačne.

Za celý rok 201x teda poskytol zamestnávateľ zamestnankyni pôžitok vo forme športového a rekreačného vyžitia v celkovej sume 60,00 eur.

- Zrážky zamestnanca v sume 16,00 eur/mesačne.

Za celý rok 201x si teda zamestnanec prispieval na zamestnanecký pôžitok v celkovej sume 112,00 eur.

3. Rekapitulácia miezd

Ako názorný príklad uvedieme tie časti z rekapitulácie miezd účtovnej jednotky IT Content, s. r. o., ktorá súvisí s poskytovaním Kariet športového vyžitia. Sú to čiastky, ktoré v mesiaci december 201x prispel na tento zamestnanecký pôžitok zamestnávateľ vo forme spolufinancovania a tiež zamestnanec vo forme zrážke zo mzdy.

Schéma 18 Mzdové údaje z rekapitulácie miezd za 12/201x - IT-Content, s. r. o.

MZDOVÉ ÚDAJE	Pracovný pomer	Dohody	Celkom
Základná mzda	21 592,05	0,00	
Osobné ohodnotenie	430,00	0,00	
Prémie	0,00	0,00	
Prémie za dlhšie obdobie	0,00	0,00	
Prémie za výročie	0,00	0,00	
Doplatky	0,00	0,00	
Zdaniteľné náhrady	0,00	0,00	
Náhrada za dovolenku	862,05	0,00	
Náhrada za sviatky	0,00	0,00	
Platené voľno	0,00	0,00	
Náhrady celkom	862,05	0,00	862,05
Práca nadčas	0,00	0,00	
Práca vo sviatok	0,00	0,00	
Prostredie	0,00	0,00	
Práca v noci	0,00	0,00	
Iné príplatky	0,00	0,00	
Príplatky celkom	0,00	0,00	0,00
Hrubá mzda	22 884,10	0,00	22 884,10
Odstupné	0,00	0,00	
Peňažný príspevok zo SF	0,00	0,00	
Nepeňažný príspevok zo SF	0,00	0,00	
Naturálna (daň + poistné)	60,00	0,00	
Iný príjem celkom	60,00	0,00	60,00

Zdroj: vlastné spracovanie

Výpočet spolufinancovania Kariet športového vyžitia – zamestnávateľ:

$$10,00 \text{ eur} \times 6 \text{ zamestnancov} = 60,00 \text{ eur}$$

Zamestnávateľ v mesiaci december 201x prispel formou spolufinancovania na karty celkom za všetkých zamestnancov celkom 60,00 eur.

Schéma 19 Vyplatené čiastky z rekapitulácie miezd za 12/201x – IT -Content, s. r. o.

UYPLATENÉ ČIASTKY	Pracovný pomer	Dohody	Celkom
Čistá mzda	17 036,17	0,00	17 036,17
Náhrada príjmu	0,00	0,00	
Stravné lístky	-522,00	0,00	
Nezdaniteľné náhrady	0,00	0,00	
Suma na výplatu	16 514,17	0,00	16 514,17
Zrážky celkom	96,00	0,00	
Záloha	0,00	0,00	
Doplatok	16 418,17	0,00	16 418,17
Celková cena práce	30 960,20	0,00	30 960,20
Tvorba sociálneho fondu - povinný príděl	132,13	0,00	132,13

Zdroj: vlastné spracovanie

Výpočet spolufinancovania Kariet športového vyžitia - zamestnanec:

$$16,00 \text{ eur} \times 6 \text{ zamestnancov} = 96,00 \text{ eur}$$

Zamestnanci si v mesiaci december 201x prispeli formou zrážok z miezd na Karty športového vyžitia celkom 96,00 eur.

Zavedenie tohto zamestnaneckého pôžitku malo vplyv na výšku miezd zamestnancov v jednotlivých mesiacoch, kedy im bol poskytovaný tento pôžitok. Odzrkadlilo sa to aj v spomenutých mzdových výkazoch zamestnancov.

Poskytovanie Kariet športového vyžitia ako zamestnaneckého pôžitku ponúka zamestnávateľom riešenie dlhodobej motivácie zamestnancov k pravidelnému pohybu a relaxácii.

Schéma 20 Prínosy z poskytovania Kariet športového vyžitia

Zamestnanec	Zamestnávateľ
• možnosť striedania zariadení a aktivít, • vďaka detským a sprievodným kartám je možné do aktivít zapojiť aj rodinu, • relax a pohyb zlepšujú kondíciu a psychickú pohodu, • flexibilné možnosti využitia - cena karty nerastie, jej hodnota áno.	• nenáročná administratíva, • spokojnejší a zdravší zamestnanci = výkonnejší zamestnanci, • lepšia spolupráca v kolektíve, • formu financovania programu je možné prispôsobiť rozpočtu, • imidž starostlivého zamestnávateľa na trhu práce, • flexibilná spolupráca - zmluva s poskytovateľmi kariet je na dobú neurčitú s mesačnou výpoveďou, • zlepšovanie firemnej kultúry a medziľudských vzťahov.

Zdroj: vlastné spracovanie

Pri zamestnaneckom pôžitku vo forme poskytovania Kariet športového vyžitia je na zamestnancovej vlastnej vôli, či ho chce využiť alebo nie, keďže ide o formu spolufinancovania. Niektorí ľudia vedia vopred, že dané športové a rekreačné služby využívané cez túto kartu nevyužijú a preto nemajú záujem o tento zamestnanecký pôžitok. Pretože to, čo jeden zamestnanec pokladá za výraznú výhodu, nemusí pre toho druhého predstavovať nič zaujímavé. Títo zamestnanci jednoducho nepodpíšu žiadosť zamestnanca o zaradenie do programu a tým pádom im tento zamestnanecký pôžitok nebude poskytovaný.

V praktickej časti práce sme uviedli správny postup účtovania zamestnaneckých pôžitkov a tým sme prispeli k eliminácii vznikajúcich chýb v ich účtovaní. Často vyskytujúce chybné účtovanie spôsobuje nezrovnalosti v mzdových výkazoch. Následne vznikajú dezinformácie aj v manažmente, ktorý čerpá informácie práve z mzdových výkazov. Z toho vyplýva, že práca je veľkým prínosom pre účtovnú jednotku, ktorá má záujem zlepšovať a zefektívňovať svoje účtovné, manažérske a riadiace procesy.

Záver

Hlavnou tézou poskytovania zamestnaneckých pôžitkov je, že spokojnejší a zdravší zamestnanci sú zároveň produktívnejší zamestnanci. Všetky firemné pôžitky plnia jednoduchý účel - pomôcť zamestnancom cítiť sa lepšie. Motivujú zamestnancov k lepším pracovným výkonom a niekedy sú rozhodujúcim faktorom pri výbere budúceho zamestnania. Zamestnanecké pôžitky v súčasnosti pútajú aj u uchádzačov o prácu čoraz väčší záujem. Dôležitosť zamestnaneckých pôžitkov stále rastie a v niektorých prípadoch tieto pôžitky dokonca prevyšujú aj samotný plat. Poskytovaním zamestnaneckých pôžitkov sa zamestnávateľ zároveň stáva atraktívnejším a na trhu práce získava imidž starostlivého zamestnávateľa.

Cieľ bakalárskej práce sme dosiahli prezentovaním súvislého a logického prepojenia všetkých troch kapitol spomenutých v práci. V teoretickej časti práce sme vymedzili zúčtovacie vzťahy vo všeobecnosti, ale osobitný dôraz sme kládli kategórií zúčtovacích vzťahov so zamestnancami, a to konkrétne tých, ktoré vznikajú z titulu poskytovania zamestnaneckých pôžitkov. Pri tvorbe tejto práce sme s dôrazom na jej odbornosť využili rôzne vedecké metódy skúmania využívané v ekonómii. Tieto sme uviedli v druhej kapitole.

Výsledkom našej práce sú praktické príklady poskytujúce informácie o správnom účtovaní vybraných zamestnaneckých pôžitkov a taktiež ich zobrazenie na príslušných mzdových výkazoch. V praktickej časti sme sa venovali aj vykazovaniu zamestnaneckých pôžitkov v súvahe a vo výkaze ziskov a strát.

Hlavný prínos práce vidíme v potenciálnom zvýšení kvality účtovania poskytovania zamestnaneckých pôžitkov v praxi, nakoľko práca vymedzuje postup účtovania najčastejšie využívaných zamestnaneckých pôžitkov v kontexte ich legislatívnych východísk.

Uvedomujeme si, že práca má potenciál budúceho rozvoja, a to konkrétne prostredníctvom ďalších výskumov či analýz danej problematiky, či už z oblasti účtovníctva alebo finančného manažmentu, resp. ich kombináciou. Jednou z možností je zamerať sa na viaceré druhy zamestnaneckých pôžitkov, ich účtovania a vykazovania, a tým zabezpečiť redukcii účtovných chýb v širšom spektre zamestnaneckých pôžitkov. Ďalšou z možností je nadviazať na prácu výskumom pomocou prepojenia finančného manažmentu a manažmentu odmeňovania zamestnancov, výsledkom čoho môže byť komplexný rozhodovací strom, z ktorého môže účtovná jednotka vychádzať pri rozhodovaní sa o pridelovaní zamestnaneckých pôžitkov podľa toho, aké ciele chce dosahovať ich poskytovaním.

Zoznam použitej literatúry

KNIŽNÉ ZDROJE

1. DUDA, Jiří. *Zaměstnanecké výhody v systému motivace zaměstnanců: Employee benefits in the system of employee motivation*. 1. vyd. Brno: Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně, 2005. 64 s. ISBN 80-7157_895-9.
2. GONTKOVIČOVÁ, Barbora. Systémy poskytovania zamestnaneckých výhod: Systems of Employee Benefits Providing. In *Riešené projekty - vedecké problémy: elektronický zborník príspevkov z vedeckého workshopu*, Košice: Katedra obchodného podnikania PHF EU Košice, 2018, 29-35 s. ISBN 978-80-225-4498-6.
3. HORVÁTHOVÁ, Petra – ČOPÍKOVÁ, Andrea. *Systémy odměňování v organizacích*. 1. vyd. Ostrava: VŠB – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA, 2007. 110 s. ISBN 978-80-248-1629-6.
4. KACHŇÁKOVÁ, Anna. *Riadenie ľudských zdrojov: Ľudský faktor a úspešnosť podniku*. 1. vyd. Bratislava: SPRINT – vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, 2003. 212 s. ISBN 80-89085-22-9.
5. PRAJOVÁ, Marcela. *Zdaňovanie príjmov fyzických osôb: Nepeňažné príjmy zamestnancov a ich zdaňovanie*. Akadémia daňových poradcov, 2011. 96 s.
6. WORLDATWORK. *Benefits & Total Rewards: A Comprehensive Guide for HR Professionals*. 1. vyd. Kanada: WorldatWork, 2012. 845 s. ISBN 9780470085806.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

1. ADAMÍKOVÁ, Monika a kol. 33 – *Zúčtovanie so zamestnancami a orgánmi sociálneho poistenia a zdravotného poistenia (2019)* [online]. 2019. [cit. 2020-25-03]. Dostupné na: <https://www.danovecentrum.sk/uctovne-suvztaznosti/33-zuctovanie-so-zamestnancami-a-organmi-socialneho-poistenia-a-zdravotneho-poistenia-2019.htm>

2. BOLGÁČ, Ján – BULÁNEK, Ivan. *Analytická evidencia zúčtovacích vzťahov* [online]. Verlag Dashöfer, vydavateľstvo, s r. o., 2017. [cit. 2020-09-01]. Dostupné na: <https://www.uad.sk/33/analyticka-evidencia-zuctovacich-vztahov-uniqueidmRRWSbk196FPkyDafLfWAHeuVZAYPB86OgKsG8mB4x1f3W1eMI3XiQ/?query=z%FA%E8tovacie%20vz%BBahy&serp=1>
3. GEJDOŠOVÁ, Slavomíra. *Čo by mal zamestnávateľ zabezpečiť pre zamestnancov?* [online]. 2018. [cit. 2020-12-02]. Dostupné na: <https://www.mzdovecentrum.sk/clanok-z-titulky/co-by-mal-zamestnavatel-zabezpecit-pre-zamestnancov-tt-mc-4-2018.htm/>
4. GLAZELOVÁ, Ivana. *Účtovanie nepenážného príjmu zamestnanca v roku 2019* [online]. Verlag Dashöfer, vydavateľstvo, s r. o., 2019. [cit. 2020-20-03]. Dostupné na: <https://www.uad.sk/33/uctovanie-nepenazneho-prijmu-zamestnanca-v-roku-2019-uniqueidmRRWSbk196FPkyDafLfWAFBCOgF6gz699bZ0xYLvjBvAE29hNxXVQQ>
5. NOVOSADOVÁ, Nikola. *Zamestnanecké benefity ako lákadlo pre uchádzačov o prácu* [online]. 2018. [cit. 2020-11-03]. Dostupné na: <https://www.ekariera.sk/magazin/zamestnanecke-benefity-ako-lakadlo-pre-uchadzacov-o-pracu/>
6. OSVALDOVÁ, Lenka. *Účtová trieda 3 – Zúčtovacie vzťahy* [online]. 2006. [cit. 2020-11-03]. Dostupné na: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Uctova-trieda-3-Zuctovacie-vztahy.htm>
7. Podnikam.sk. *Zúčtovacie vzťahy* [online]. 2017. [cit. 2020-21-01]. Dostupné na: <https://podnikam.sk/zuctovacie-vztahy/>
8. TUMPACH, Miloš. *Krátkodobé zamestnanecké požitky a požitky pri predčasnom ukončení zamestnania podľa IAS 19* [online]. Verlag Dashöfer, vydavateľstvo, s r. o., 2006. [cit. 2020-10-02]. Dostupné na: https://www.uad.sk/33/kratkodobe-zamestnanecke-pozitky-a-pozitky-pri-predcasnom-ukonceni-zamestnania-podla-ias-19-uniqueiduchxzASYZNYM2jRostDar_zJrS-dlmvl/

9. Účtovná jednotka, s.r.o. *Výplatná páska* [online]. 2020. [cit. 2020-28-03]. Dostupné na: <https://uctovnajednotka.sk/mzdy-a-personalistika/vyplatna-paska/>
10. ŽÁKOVIČ, Martin. *Zamestnanecké benefity. Ako na ne?* [online]. 2018. [cit. 2020-11-01]. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/zamestnanci-a-hr/zamestnanecke-benefity>

LEGISLATÍVNE ZDROJE

1. Opatrenie Ministerstva financií Slovenskej republiky č. 23 054/2002-92, ktorým sa ustanovujú podrobnosti o postupoch účtovania a rámcovej účtovej osnove pre podnikateľov účtujúcich v sústave podvojného účtovníctva v znení neskorších predpisov.
2. Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o sumách stravného č. 176/2019 Z. z. podľa § 5 ods. 2 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
3. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
4. Zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov.
5. Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.