

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA HOSPODÁRSKEJ INFORMATIKY

Evidenčné číslo: 103002/I/2019/36086129769009668

ZÚČTOVACIE VZŤAHY VOČI ZAMESTNANCOM
(PRÁVNE, UČTOVNÉ A DAŇOVÉ HĽADISKO)

Diplomová práca

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA HOSPODÁRSKEJ INFORMATIKY

ZÚČTOVACIE VZŤAHY VOČI ZAMESTNANCOM
(PRÁVNE, ÚČTOVNÉ A DAŇOVÉ HĽADISKO)

Diplomová práca

Študijný program: Účtovníctvo a finančný manažment

Študijný odbor: Účtovníctvo

Školiace pracovisko: Katedra účtovníctva a audítorstva

Vedúci záverečnej práce: Ing. Martina Mateášová, PhD.

Pod'akovanie

Chcela by som sa pod'akovať Ing. Martine Mateášovej, PhD. – vedúcej diplomovej práce, za jej ochotu a odbornú pomoc pri vypracovaní diplomovej práce, za jej rady a odporúčania, ktoré mi boli nápomocné počas tvorby diplomovej práce.

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že som záverečnú diplomovú prácu vypracovala samostatne, a že som v zozname použitej literatúry uviedla všetku použitú literatúru pri písaní diplomovej práce.

Dátum: 23. apríla 2019

Bc. Michaela Cabadajová

ABSTRAKT

CABADAJOVÁ, Michaela: *Zúčtovacie vzťahy so zamestnancom (právne, účtovné a daňové hľadisko)*. - Ekonomická univerzita v Bratislave. Fakulta hospodárskej informatiky; Katedra účtovníctva a audítorstva. –Ing. Martina Mateášová, PhD. – Bratislava: FHI EU, 2019, 89 s. Cieľom diplomovej je analýza zúčtovacích vzťahov so zamestnancami s akcentom na zamestnanecké benefity z účtovného a daňového hľadiska, z pohľadu zamestnávateľa a zamestnanca v podmienkach Slovenskej republiky.

Práca je rozdelená do troch kapitol, obsahuje 32 tabuliek a 17 prípadových štúdií. Prvá kapitola je zameraná na vymedzenie zamestnaneckých benefítov a ich význam pre spoločnosť, vyplácanie týchto benefítov a analyzovanie zamestnaneckých benefítov podľa právnych predpisov platných v Slovenskej republike. V druhej kapitole definujeme hlavný cieľ a čiastkové ciele diplomovej práce, ktoré postupným naplnením vedú k dosiahnutiu hlavného cieľa. V tretej kapitole podrobnejšie analyzujeme jednotlivé zamestnanecké benefity na základe podmienok ich vyplatenia a pohľad na tieto benefity z daňového a účtovného hľadiska podľa platnej právnej legislatívy Slovenskej republiky. Akcent kladieme na riešenie uvedenej problematiky z daňového pohľadu zvlášť na zamestnanca a zamestnávateľa, praktické poukázanie problematiky zamestnaneckých benefítov na konkrétnych prípadových štúdiách a poukázanie benefítov, ktoré sú poskytnuté expatriotom.

Kľúčové slová: zamestnanecké benefity, expatrioti, daň z príjmov, poistenie, zamestnávateľ, zamestnanec, zdaňovanie, účtovanie.

ABSTRAKT

CABADAJOVÁ, Michaela: *Clearing relations with employees (legal, accounting and tax aspects)*. - University of Economics in Bratislava. - Faculty of Economic Informatics; Department of Accounting and Auditing. - Ing. Martina Mateášová, PhD. – Bratislava: FHI EU, 2019, 89 p.

The aim of the diploma thesis is to analyze clearing relations with employees with accent on the employee benefits from accounting and tax perspective and from the point of view of employer and employee in the conditions valid in the Slovak Republic.

The thesis is divided into three chapters, including 32 tables and 19 case studies. The first chapter is focused on determination of occupational benefits and their relevance in company, their redemption and further analysis of employees benefits in accordance with legal regulations valid in the Slovak Republic. In the second chapter we define the main aim and also partial ones of the diploma thesis, whose consecutive fulfillment then leads to the achievement of main goal. In the third chapter we analyze the employees benefits in detail on the basis of conditions of its redemption and the view of these benefits from tax and accounting perspective according to the current juridical legislative of Slovak Republic. We put emphasis on solving given issue from tax point of view of employer and employee separately, practical reference of occupational benefits problematics to specific case studies and pointing out the benefits granted to expatriates.

Keywords: employees benefits, expatriates, income tax, insurance, employer, employee, taxation, accounting

Obsah

Zoznam tabuliek	10
Zoznam prípadových štúdií	11
ÚVOD.....	12
1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí	14
1.1 Charakteristika zúčtovacích vzťahov	16
1.2 Právna úprava zamestnaneckých benefitov	17
1.2.1 Vymedzenie zamestnaneckých benefitov.....	18
1.3 Význam zamestnaneckých benefitov	19
1.4 Poskytovanie zamestnaneckých benefitov	21
1.5 Zdroj poskytovania zamestnaneckých benefitov.....	25
1.6 Zamestnanecké benefity z pohľadu právnych predpisov	26
1.6.1 Zamestnanecké benefity z pohľadu Zákonníka práce.....	26
1.6.2 Zamestnanecké benefity z pohľadu zákona o Dani z príjmov	28
1.6.3 Zamestnanecké benefity z pohľadu účtovníctva	32
1.6.4 Zamestnanecké benefity z pohľadu zákonov upravujúcich oblasť o poistení...35	
1.7 Výhody/nevýhody poskytnutia zamestnaneckých benefitov	36
1.8 Vplyv dane z pridanej hodnoty na majetok v kontexte poskytovania benefitov	38
2 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania	39
3 Výsledky práce a diskusia.....	41
3.1 13. a 14 plat zamestnancov.....	41
3.2 Poskytnuté motorové vozidlo na služobné aj súkromné účely.....	45
3.3 Vzdelávacie kurzy	51
3.4 Zdravotné voľno (sick day)	53
3.5 Stravovanie zamestnancov	54
3.6 Pitný režim, nealkoholické nápoje	59
3.7 Náhrada príjmu pri pracovnej neschopnosti.....	61
3.8 Dovolenka, regenerácia pracovnej sily.....	62
3.9 Rekreačné poukazy.....	64
3.10 Nepeňažné benefity poskytnutý zamestnancom.....	67
3.11 Materská škôlka.....	69
3.12 Teambuilding pre zamestnancov	71

3.13	Vianočný večierok pre zamestnancov	74
3.14	Zamestnanecká súťaž a výhry	76
3.15	Expatrioti	79
ZÁVER		83
Zoznam použitej literatúry		85

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1 TOP 10 Benefitov	15
Tabuľka 2 Zamestnanecké požitky podľa IAS 19	19
Tabuľka 3 Limity zamestnaneckých plnení poskytnutých zamestnávateľom podľa Zákonníka práce.....	27
Tabuľka 4 Zamestnanecké benefity poskytované z prevádzkových nákladov spoločnosti..	29
Tabuľka 5 Zamestnanecké benefity poskytované zo sociálneho fondu	30
Tabuľka 6 Ocenenie pohľadávok a záväzkov ku dňu uskutočnenia účtovného prípadu.....	32
Tabuľka 7 Podmienky vyplatenia 13. platu	42
Tabuľka 8 Podmienky vyplatenia 14. platu	42
Tabuľka 9 Prehľad oslobodenia 13. a 14. platu od dane a poistenia	43
Tabuľka 10 Účtovanie 13. platu	44
Tabuľka 11 Účtovné zobrazenie 14. platu	45
Tabuľka 12 Vstupná cena motorového vozidla poskytnutého na súkromné účely zamestnanca	47
Tabuľka 13 Ocenenie nepenažného príjmu	49
Tabuľka 14 Účtovné zobrazenie automobilu na služobné a súkromné účely.....	50
Tabuľka 15 Účtovné zobrazenie vzdelávania zamestnancov	53
Tabuľka 16 Podmienky na zabezpečenie stravovania	55
Tabuľka 17 Podmienky poskytnutia finančného príspevku na stravovanie	56
Tabuľka 18 Účtovanie stravných lístkov	58
Tabuľka 19 Účtovanie príspevku na stravovanie zamestnancov	59
Tabuľka 20 Účtovanie poskytnutých nealkoholických nápojov na pracovisku	61
Tabuľka 21 Účtovanie poskytnutia náhrady za práceneschopnosť zamestnanca	62
Tabuľka 22 Účtovanie dovolenky nad rámec zákonníka práce	63
Tabuľka 23 Použitie rekreačného poukazu.....	65
Tabuľka 24 Účtovanie rekreačných poukazov	67
Tabuľka 25 Účtovanie zamestnaneckej škôlky	71
Tabuľka 26 Podmienky daňovej uznateľnosti pri teambuildingových aktivitách	72
Tabuľka 27 Účtovné zobrazenie výdavkov na teambuildingové aktivity	74
Tabuľka 28 Účtovné zobrazenie vianočného večierku.....	76
Tabuľka 29 Ceny a výhry zamestnávateľskej súťaže - daňovo uznané.....	77
Tabuľka 30 Účtovanie cien a výhier zo zamestnaneckej súťaže	79

Tabuľka 31 Rozhraničovacie kritéria pre určenie daňovej rezidencie zamestnanca	81
Tabuľka 32 Cestovné náhrady poskytnuté expatriotom	82

Zoznam prípadových štúdií

Prípadová štúdia 1: 13. plat.....	43
Prípadová štúdia 2: 14. plat.....	44
Prípadová štúdia 3: Automobil poskytnutý zamestnancovi aj na súkromné účely.....	49
Prípadová štúdia 4: Vzdelávanie zamestnancov	53
Prípadová štúdia 5: Stravné lístky	57
Prípadová štúdia 6: Finančný príspevok na stravovanie.....	58
Prípadová štúdia 7: Pitný režim zamestnancov	60
Prípadová štúdia 8: Náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti	62
Prípadová štúdia 9: Dovolenka poskytnutá nad rámec zákonníka práce.....	63
Prípadová štúdia 10: Príspevok na rekreáciu	66
Prípadová štúdia 11: Príspevok na rekreáciu nad rámec zákona	66
Prípadová štúdia 12: Výpočet zdaniteľnej mzdy s navýšením nepeňažného príjmu.....	68
Prípadová štúdia 13: Výpočet zdaniteľnej mzdy bez navýšenia nepeňažného príjmu	69
Prípadová štúdia 14: Zamestnanecká škôlka	70
Prípadová štúdia 15: Teambuilding z daňového hľadiska	73
Prípadová štúdia 16: Vianočný večierok pre zamestnancov	75
Prípadová štúdia 17: Zamestnanecká súťaž o najvýkonnejšieho predajcu.....	78

ÚVOD

V každej podnikateľskej sfére majú zamestnanci svoje nezastupiteľné miesto, pretože ich pracovný výkon ovplyvňuje výkonnosť a konkurencieschopnosť spoločnosti. Preto by malo byť v záujme každého zamestnávateľa, aby jeho zamestnanci mali adekvátne skúsenosti, znalosti a motiváciu k výkonu svojej práce a aby prejavovali oddanosť, lojalitu voči svoju zamestnávateľovi. V dnešnej dobe si spoločnosti čoraz viac uvedomujú význam pracovnej sily a preto sa v rámci konkurenčného boja snažia nielen o získanie zamestnancov, ale aj o ich udržanie. K dosiahnutiu žiaduceho stavu zamestnancov prispievajú aj zamestnanecké benefity, ktorými sa spoločnosti môžu od seba vzájomne odlišovať. Za zamestnanecké benefity považujeme peňažné a nepeňažné plnenia poskytované zamestnancom nad rámec ich zjednanej mzdy (MACHÁČEK, 2013).

Cieľom diplomovej je analýza zúčtovacích vzťahov so zamestnancami s akcentom na zamestnanecké benefity z účtovného a daňového hľadiska z pohľadu zamestnávateľa a zamestnanca v podmienkach Slovenskej republiky.

Stanovený cieľ budeme postupne prostredníctvom troch kapitol naplňovať. V prvej kapitole diplomovej práce si vymedzíme právnu úpravu, ktorá sa zaoberá jednotlivými zamestnaneckými benefitmi. Vymedzíme pojem zamestnanecké benefity a formy jeho poskytnutia zamestnávateľom. V tejto kapitole sa budeme venovať aj priamo jednotlivým zákonom v ktorých sú obsiahnuté zamestnanecké benefity a ako ich tieto zákony ovplyvňujú. Na konci prvej kapitoly uvedieme porovnanie, či je pre zamestnávateľa lepšie zvýšiť svojím zamestnancom mzdu alebo poskytnúť benefit, alebo či je lepšie poskytnúť naturálnu mzdu alebo zamestnanecký benefit. Pri zamestnávateľoch, ktorí sú platiteľmi dane z pridanej hodnoty je otázkou aj táto daň. Z tohto dôvodu poslednú podkapitolu praktickej časti venujeme práve dani z pridanej hodnoty pri majetku využitom na súkromné účely alebo účely zamestnancov.

V druhej kapitole bližšie vymedzíme hlavný cieľ práce a jeho čiastkové ciele, metodiku práce, ktorú využívame pri písaní tejto práce a metódy skúmania.

Tretiu kapitolu venujeme analýze jednotlivých zamestnaneckých benefitov. Ku každému benefitu najskôr zdefinujeme za akých podmienok môže byť daný zamestnanecký benefit poskytnutý a ktorí zamestnanci majú na benefit nárok a následne posúdime daňové zaťaženie vybraného benefitu z pohľadu zamestnanca a zamestnávateľa. Ďalej poukážeme na účtovné zobrazenie daného benefitu u zamestnávateľa a v niektorých prípadoch aj na výpočet čistej mzdy zamestnanca so zohľadnením priznaného benefitu. V rámci

nepenažných benefitov poukážeme aj na brutáciu nepenažného príjmu, ktorého výpočet uvedieme na praktickom prípade. Akcent budeme klásť aj na benefity zahraničných zamestnancov, ktorí prišli pracovať do filiálky alebo dcérskej spoločnosti z ich materskej spoločnosti, ktorá sídli v zahraničí.

1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

V dnešnej dobe nízka nezamestnanosť spôsobuje, že spoločnosti medzi sebou musia o uchádzačov súperiť, k čomu využívajú rôzne motivačné prostriedky. Jedným z najvyužívanějších foriem motivácie sú práve zamestnanecké benefity. Ich hlavným účelom je vytvorenie nadštandardných podmienok v práci. Z pohľadu zamestnávateľa sú indikátorom, že dbá, na spokojnosť zamestnanca v práci. Taktiež sa snaží podporiť a skvalitniť ich osobný život, zvyšovať výkon v práci, či zvýšiť ich záujem o spoločnosť. Zamestnanec sa vďaka týmto benefítom cíti byť pre spoločnosť potrebnější a pristupuje často k práci zodpovednejšie.

Mnoho malých a stredných spoločností tvrdí, že by finančne nezvládli poskytovanie benefítov pre svojich zamestnancov. Vo väčšine prevláda názor, že benefity sú poskytované iba v globálnych zahraničných spoločnostiach, čo však nie je pravda. Dôležité je, aby si zamestnávatelia uvedomili, čo považujú za základ dobrého fungovania spoločnosti, čím by mali byť práve spokojní zamestnanci, ktorých je potrebné určitým spôsobom motivovať.

Zamestnanci niektoré benefity považujú už za samozrejmosť (firemné telefóny, stravné lístky vo vyššej hodnote, ako je stanovené konkrétnym zákonom), preto je pre spoločnosť dôležité aby pre svojich zamestnancov pripravili pestrý balík benefítov. Aké druhy benefítov spoločnosť poskytuje si stanovuje sama, pričom musí brať do úvahy pozíciu, napríklad murár bude mať iné benefity ako informatik. Taktiež ich výber závisí od veku, pozície, oboru, oblasti podnikania a aj lokality.

Spoločnosť Grafton Slovakia a Grafton Recruitment Česká republika vypracovali prieskum najžiadanejších benefítov za rok 2018, ktorého sa zúčastnilo 424 respondentov zo Slovenska (zahŕňa všetky regióny) a 1485 respondentov z Českej republiky (zahŕňa všetky regióny). Respondenti im v rámci prieskumu priblížili, aké benefity im poskytuje súčasný zamestnávateľ. Výber TOP 10 benefítov uvádzame v *Tabuľke č.1 TOP 10 Benefítov*.

Podľa uvedeného prieskumu sú v Slovenskej republike a v Českej republike je najväčším motivátorom a aj benefitom peniaze, preto v rebríčku obľúbenosti vedie 13. a 14. plat a hneď za ním sa umiestnili bonusy a prémie. Respondenti Českej republiky kladú požiadavky prevažne na flexibilný začiatok a koniec pracovnej doby, päť a viac týždňovú dovolenku, individuálne rozloženie pracovnej doby a možnosť práce z domu. Je vhodné zamestnancom poskytnúť možnosť stanoviť si flexibilnú pracovnú dobu, ak si jeho práca nevyžaduje priamo stanovený pracovný čas (stretnutia s klientami, termíny odovzdania výsledku práce) a hlavne ak splní všetky pracovné úlohy, ktoré sú mu stanovené a bude

vykazovať požadované výsledky. Slovenský respondenti by tiež radi využívali flexibilný pracovný čas a možnosť viac pracovať z domova, ale medzi ich top benefity zaraďujú aj vzdelávacie kurzy a jazykové kurzy. Sme toho názoru, že zamestnávateľia môžu byť len radi, keď sa chcú zamestnanci vzdelávať, nadobúdať nové vedomosti a pracovať na sebe, čo prináša pre spoločnosť pozitívne výsledky. Respondenti oboch krajín požadovali zvýšenie benefitu „stravné lístky a príspevky na stravovanie“, pretože spoločnosti poskytujú zamestnancom stravné len v minimálnej hodnote, ktorá je stanovená v Zákone o cestovných náhradách č. 283/2002 (ďalej len zákon o cestovných náhradách). Z uvedeného vyplýva, že zamestnancovi poskytneme ani nie polovicu sumy z jedla podávaného v reštaurácií, preto by bolo pre zamestnancov výhodné, ak by dostávali vyšší príspevok na stravné. Automobil poskytnutý aj na súkromné účely radia českí respondenti do svojho rebríčka benefitov na ôsme miesto, slovenský respondenti naň takú vysokú požiadavku nekladú. Chceli by sme podotknúť, že oba národy sú si blízke napríklad ekonomikou, jazykom, zákonmi, čo vedie skoro k identickým požadovaným benefitom, len v inom poradí.

Slovenské spoločnosti sa chcú čoraz viac podobať veľkým medzinárodným spoločnostiam, preto sa v práci môžeme stretnúť aj s relaxačnou či oddychovou miestnosťou, masážami priamo v práci, regeneračným programom, jógou alebo škôlkou pre deti zamestnancov. V zahraničí je mnoho benefitov, ktoré už aj my postupne zavádzame do sociálneho balíka spoločnosti.

Tabuľka 1 TOP 10 Benefitov

TOP 10 BENEFITOV Slovenská republika		TOP 10 BENEFITOV Česká republika	
P.č	Typ benefitu	P.č	Typ benefitu
1.	13./14. plat	1.	13./14. plat
2.	Bonusy/Prémie	2.	Bonusy/Prémie
3.	Flexibilná pracovná doba	3.	Flexibilná pracovná doba
4.	Možnosť pracovať z domu (home office)	4.	Dovolenka viac ako päť týždňov
5.	Vzdelávacie kurzy	5.	Päť týždenná dovolenka
6.	Jazykové kurzy	6.	Individuálne rozvrhnutie pracovnej doby
7.	Stravné lístky/príspevky na stravovanie	7.	Možnosť pracovať z domu (home office)
8.	Dovolenka viac ako päť týždňov	8.	Automobil poskytnutý aj na súkromné účely
9.	Vianočné bonusy	9.	Stravné lístky/príspevky na stravovanie
10.	Individuálne rozvrhnutie pracovnej doby	10.	Zdravotné voľno (sickday)

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe poskytnutého prieskumu spoločnosti Grafton Slovakia a Grafton Recruitment Česká republika

1.1 Charakteristika zúčtovacích vzťahov

Zúčtovacie vzťahy v spoločnosti považujeme za rozsiahlu a zložitú oblasť, čo sa týka kvantifikovaných vzťahov spoločnosti k subjektom, ktoré súvisia so vznikom výnosov, nákladov ale aj pohybom majetku, záväzkov, vlastného imania. Zúčtovacie vzťahy sa vytvárajú vo všetkých fázach kolobehu majetku a zdrojov majetku. V užšom chápaní zúčtovacie vzťahy predstavujú vzťahy o ktorých účtujeme iba na účtoch účtovej triedy 3 – *Zúčtovacie vzťahy*. Podľa charakteru vzťahov ich členíme na zúčtovacie vzťahy:

- z odberateľsko-dodávateľských vzťahov,
- so zamestnancami a orgánmi sociálneho poistenia a verejného zdravotného poistenia,
- vyplývajúce z daní a dotácií,
- voči spoločníkom a združeniu,
- finančné záväzky,
- rezervy,
- ostatné druhy zúčtovacích vzťahov (MÁZIKOVÁ K., MATEÁŠOVÁ M., ONDRUŠOVÁ L., 2016).

V diplomovej práci sa budeme zaoberať zúčtovacími vzťahmi voči zamestnancami a orgánmi sociálneho poistenia a verejného zdravotného poistenia, ktoré vznikajú pri uzatvorení pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľa so zamestnancom. Pracovnoprávny vzťah vzniká písomným súhlasom zamestnanca (fyzickej osoby) a zamestnávateľa pri podpísaní pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. V pracovnej zmluve musia byť obsiahnuté podstatné náležitosti, ktoré si vzájomne dohadnú zamestnanec so zamestnávateľom. Medzi podstatné náležitosti zaradíme popis vykonávanej práce zamestnanca, na ktorú bol prijatý, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce, prípadne doba trvania pracovného pomeru a mzdové podmienky.

Mzda poskytnutá zamestnancovi je v zákonníku práce vymedzená ako peňažné alebo nepeňažné plnenie, ktorú poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi za vykonanú prácu. Uvedená mzda nemôže byť nižšia ako je minimálna mzda stanovená v danom roku. V roku 2018 bola minimálna mzda v hodnote 480 € a v roku 2019 vzrástla na hodnotu 520 €. Za mzdu nepovažujeme náhradu mzdy napríklad: odstupné, odchodné, príspevky zo sociálneho fondu, cestovné náhrady, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie alebo na životné poistenie zamestnanca, náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti a iné plnenia poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním. Medzi iné plnenia poskytované

zamestnancovi môžeme zaradiť práve benefity, ktoré zamestnávateľ poskytuje svojim zamestnancom. Mzda a k nej poskytnuté plnenia, ktoré sme vymedzili vyššie, nazývame hrubá mzda. Pre spoločnosť predstavuje hrubá mzda náklad a taktiež záväzok voči zamestnancom, sociálnej poisťovni a príslušnej zdravotnej poisťovni. Z hrubej mzdy zamestnancov zamestnávateľ povinne zráža a odvádza zrážky:

- na poistné do príslušnej zdravotnej poisťovne a sociálnej poisťovne,
- nedoplatku na ročnom zúčtovaní na verejné zdravotné poistenie,
- preddavku na daň zo závislej činnosti alebo jeho nedoplatku na dani daňovému úradu,
- nedoplatku na ročnom zúčtovaní preddavku na daň a na dani vrátane príslušenstva.

Ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré sme nevymedzili vyššie, môže zamestnávateľ vykonávať len po písomnej dohode so zamestnancom. Čistá mzda, ktorá je vyplatená zamestnancom je hrubá mzda ponížená o povinné zrážky, ktoré je povinný platiť zamestnanec a navýšená o nepeňažné plnenia poskytnuté zamestnávateľom a daňový bonus.

Vzniknuté pohľadávky a záväzky voči zamestnancom preukazujeme dokladmi ako sú výplatné listiny, zápisy vykonaných prác, pracovný dekrét alebo iné doklady, ktoré vykazujú dané skutočnosti. Musíme však dbať na skutočnosť, že účtovné doklady sú preukázateľné účtovné záznamy, ktoré majú presne vymedzené náležitosti. Účtovné doklady je nutné vystaviť bezodkladne po vzniku danej skutočnosti.

V diplomovej práci, upriamime pozornosť hlavne na iné plnenia poskytnuté zamestnancom v súvislosti s výkonom ich pracovnej činnosti, t.j. zamestnanecké benefity. V rámci problematiky zamestnaneckých benefitov poukážeme na výpočet čistej mzdy zamestnanca v konkrétnych prípadových štúdiách, v praktickej časti diplomovej práce.

1.2 Právna úprava zamestnaneckých benefitov

Zamestnanecké benefity nie sú priamo upravené v žiadnych samostatných predpisoch, ale sú nepriamo obsiahnuté vo viacerých zákonoch. Podľa platnej legislatívy SR môžeme konštatovať, že zamestnaneckými benefitmi sú plnenia poskytnuté nad rámec zákona, ktorý dané plnenie upravuje. V rámci problematiky zamestnaneckých benefitov hovoríme o zákonoch vymenovaných nižšie, ktoré stanovujú minimálne a maximálne kritéria poskytnutia plnení pre zamestnancov ako napríklad:

- Zákon č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov,
- Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
- Zákon č. 283/2003 Z.z o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov,

- Zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov,
- Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov,
- Zákon č. 650/2004 Z.z. o dôchodkovom doplnkovom sporení v znení neskorších predpisov.

Maximálne a minimálne kritéria ohraničujúce plnenie, ktoré môže zamestnávateľ považovať za poskytnutie zamestnaneckého benefitu, si uvedieme v ďalších podkapitolách diplomovej práce.

Zamestnanecké benefity si zamestnávatelia definujú priamo v osobitných alebo vnútorných predpisoch spoločnosti, kde uvádzajú jednotlivé druhy benefitov, ktoré spoločnosť poskytuje svojim zamestnancom, podmienky poskytnutia týchto benefitov, nároky na tieto benefity, mieru čerpania benefitov a mnoho ďalších podmienok a ustanovení k danej problematike.

1.2.1 Vymedzenie zamestnaneckých benefitov

V súčasnosti zamestnanecké benefity považujeme za neoddeliteľnú súčasť odmeňovacieho systému všetkých zamestnávateľov. Nie je to vyrovnanie príjmu zamestnanca súvisiaci napríklad s prácou vykonávanou v noci, či pohotovosťou mimo pracovnej doby, na ktorý mu zo zákona vzniká nárok. Je to niečo „navyš“, čím zamestnávateľ zvyšuje motiváciu zamestnancov k práci. Explicitná definícia zamestnaneckých benefitov v Slovenskej legislatíve neexistuje, avšak sa pokúsime jednu definíciu navrhnúť: *„Zamestnanecký benefit je forma motivácie, na základe ktorej plynie zamestnancovi od zamestnávateľa peňažné alebo nepeňažné plnenie, v ktorom nie je zahrnutá mzda a ďalšie povinné plnenia“*.

Z pohľadu nadnárodnej právnej úpravy sa medzinárodné účtovné štandardy konkrétne IAS 19 – Zamestnanecké požitky, zaoberajú zamestnaneckými benefitmi na medzinárodnej úrovni. Podľa tohto štandardu sú zamestnanecké požitky všetky formy plnenia poskytované spoločnosťou zamestnancom výmenou za jeho služby, alebo skončenie pracovného pomeru. Medzi zamestnanecké požitky podľa tohto štandardu patria požitky uvedené v *tabuľke 2 Zamestnanecké pôžitky podľa IAS 19*.

Tabuľka 2 Zamestnanecké požitky podľa IAS 19

Členenie zamestnaneckých požitkov	Druh zamestnaneckého požitku
krátkodobé zamestnanecké požitky	mzdy, platy, príspevky na sociálne zabezpečenie
	platená ročná dovolenka a platená zdravotná dovolenka
	podieľy na zisku a odmeny
	zdravotná starostlivosť
	bývanie
	poskytovanie motorových vozidiel
	bezplatné poskytnutie tovarov alebo služieb, alebo poskytnutie týchto tovarov a služieb so zľavou
požitky po skončení pracovného pomeru	dôchodky a paušálne platby pri odchode do dôchodku
	životné poistenie a zdravotná starostlivosť po skončení zamestnania
dlhodobé zamestnanecké požitky	dlhodobé platené voľno (mimoriadne voľno za dlhoročnú službu, študijné voľno)
	odmeny pri výročiach
	požitky pri dlhobodej pracovnej neschopnosti
požitky vyplývajúce z ukončenia pracovného pomeru	-

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe Medzinárodného účtovného štandardu IAS 19

Medzi zamestnanecké požitky patria požitky, ktoré sú poskytnuté nie len zamestnancom, ale aj ich závislým osobám, môžeme ich vysporiadať buď peňažnými úhradami a to buď priamo v prospech zamestnancov, ich závislým osobám alebo nepriamo iným stranám ako sú poisťovne, banky.

1.3 Význam zamestnaneckých benefitov

Poskytovanie zamestnaneckých benefitov, teda rôznych peňažných alebo nepeňažných plnení zamestnancom ich zamestnávateľom nad rámec dohodnutej mzdy, prispieva k motivácii zamestnancom, k ich spokojnosti s pracovnými podmienkami u zamestnávateľa a k pozitívnemu posilneniu vzťahu zamestnanca so zamestnávateľom.

Za hlavné ciele poskytovaných benefitov môžeme považovať:

- posilnenie stability a vernosť zamestnancov k zamestnávateľovi
- prispieť k uspokojeniu osobných potrieb zamestnancov
- zvýšenie atraktivity a záujem o spoločnosť pri získavaní kvalifikovaných zamestnancov
- poskytovanie niektorým zamestnancom daňovo zvýhodnený spôsob odmeny
- zvyšovanie výkonnosti spoločnosti. (Interný sprievodca trhom práce, 2014)

Jedným z najdôležitejších aspektov vplyvujúcich na úspešnosť a chod celej spoločnosti sú kvalitní a spokojní zamestnanci. Tento aspekt ovplyvňuje správne zvolený systém zamestnaneckých benefitov, ktorý prispieva k zvýšeniu konkurencieschopnosti zamestnávateľa na trhu práce.

Spoločnosti sa riadia „filozofiou“: Zamestnanci, ktorí sú so zamestnaneckými benefitmi spokojní, sú tí, ktorí majú najnižší sklon k hľadaniu nových pracovných príležitostí. Zamestnaneckými benefitmi často motivujeme potenciálnych zamestnancov viac než formou výšky mzdy. Zoznam poskytovaných benefitov môžeme priebežne meniť a prispôbovať súčasným potrebám zamestnancov na rozdiel od mzdy, ktorá sa časom vyvíja pomalšie. Ak spoločnosť poskytuje rôznorodý balík zamestnaneckých benefitov, považujeme ich za jeden z významných kľúčových faktorov zhodnotenia pracovných ponúk zamestnanca.

Zamestnanecké benefity môžeme kategorizovať do niekoľkých skupín:

- zdravotné benefity
- dôchodkové benefity
- benefity poskytované na pracovnom mieste
- benefity zamerané na využitie pracovného voľna
- benefity na vzdelanie, doškoloňovanie
- platové a finančné benefity
- benefity smerujúce k vybaveniu zamestnanca (MACHÁČEK, 2017, str.1)

Niekedy sú tieto zamestnanecké benefity zamerané aj na posilnenie rovnováhy pracovného a súkromného (rodinného) života zamestnanca. Udržovanie rovnováhy medzi životom a pracou nielen zvyšuje motiváciu a spokojnosť zamestnancov, ale tiež zvyšuje ich výkonnosť, znižuje pracovnú neschopnosť a zlepšuje ich prístup k zákazníkom. Oddýchnutí, spokojní a správne motivovaní zamestnanci sú viac produktívni.

Stále častejšia je ponuka benefitov spoločnosti zameraných na podporu zdravia a športovania zamestnancov. Spoločnosti si uvedomujú, že podpora relaxácie a starostlivosti o zdravie zamestnancov je prínosná aj pre nich, pretože prispieva ku zníženiu chorobnosti a ku zlepšeniu výkonnosti. Práve medzi zamestnancami je o tento typ benefitu veľký záujem.

Medzi zamestnanecké benefity môžeme zahrnúť aj benefity zamestnávateľa, ktoré sú poskytované nad rámec zákonníka práce, ako napríklad nadštandardná dĺžka dovolenky, vyššie odstupné pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zamestnávateľa, pracovné

voľno zo súkromných dôvodov zamestnanca, zavedenie pružnej pracovnej doby, zavedenie konta pracovného času, príplatok k nemocenským dávkam do bežnej mzdy zamestnanca, poskytnutie nadlimitného stravného pri tuzemských pracovných cestách a nadlimitné poskytnutie vreckového pri zahraničných pracovných cestách od zamestnávateľa, firemné materské dovolenky a mnoho ďalších, ktoré si roanalyzujeme v praktickej časti našej diplomovej práci.

1.4 Poskytovanie zamestnaneckých benefitov

Spôsob, akým zamestnávateľ poskytuje benefity svojim zamestnancom si stanovuje sám, zvyčajne ide buď o peňažné poskytnutie (peňažný benefit) alebo nepeňažné poskytnutie (nepenajný benefit).

a) Peňažný benefit

Peňažnými benefitmi rozumieme benefity vyplácané z nákladov zamestnávateľa v peňažnej forme. Sú to rôzne odmeny, prémie, výkonné odmeny, mimoriadne platby, bonusy.

Peňažné benefity a ich vyplácanie musí byť presne zadefinované napríklad:

- v pracovnej zmluve
- v zmluve o vyslaní zamestnancov
- v pracovnom dekréte
- vo vnútornom predpise (MACHÁČEK, 2017).

V pracovných zmluvách býva výška poskytnutého benefitu stanovená percentom z priznanej mzdy, na ktorú má zamestnanec nárok a to bezpodmienečne, alebo po splnení zamestnávateľom určených kritérií. Ak sú podmienky na priznanie zamestnaneckého benefitu jednoduché, postačuje zadefinovanie v pracovnej zmluve. V prípade zložitejších podmienok, najmä ak ide o benefity vyplácané na základe podaného výkonu, je výhodnejšie vypracovať vnútorný predpis danej problematiky.

Výhodou použitia vnútorného predpisu oproti pracovnej zmluve je taký, že ak nastane zmena podmienok pre vyplácanie benefitov, nemusíme zmenu týchto podmienok uvádzať v dodatku k pracovnej zmluve so zamestnancom, stačí zmeniť podmienku vyplácania len vo vnútornom predpise. Ak sa zmenu definujeme do vnútorného predpisu, je potrebné, aby boli s touto zmenou aj oboznámený zamestnanci. Z čoho vyplýva, že vnútorný predpis musí byť zverejnený a podpísaný zamestnancami, ak sa s vnútorným predpisom oboznámili.

V prípade udelenia jednorazového benefitu, resp. odmeny, podkladom na vyplatenie považujeme platový písomný dekrét podpísaný kompetentnou osobou. Z platového dekrétu musí byť zrejmé, komu benefit prislúcha a jednoznačne určená výška odmeny a údaje o tom, kedy máme benefit zamestnancovi vyplatiť.

Pri výplate peňažných benefitov musíme brať do úvahy, že sú súčasťou vymeriavacieho základu pre výpočet poistného ako u zamestnanca, tak aj u zamestnávateľa na preddavky na verejné zdravotné poistenie a poistné na sociálne poistenie. Vzhľadom na to, že vymeriavací základ pre poistné zamestnávateľa je vymeriavací základ zamestnanca, prejaví sa vyplatená výška odmeny vo výške poistných odvodov v danom mesiaci u oboch zamestnanca aj zamestnávateľa.

Výška vyplatených peňažných zamestnaneckých benefitov nám vo väčšine prípadov spôsobuje navýšenie priemerného mesačného zárobku, ktorý používame ako základ pri výpočte práceneschopnosti, odchodného, odstupného, nadčasovej práce a iné

b) Nepeňažný benefit

Príjmom zamestnanca je okrem peňažného plnenia aj nepeňažné plnenie poskytnuté zamestnávateľom. Ide napr. o poskytnutie pôžičky s úrokom nižším alebo nulovým, uzatvorenie a uhradenie poistnej sumy životnej poistky, zaplatenie nájomného za zamestnanca, poskytnutie vozidla zamestnávateľa na súkromné používanie bez úhrady nákladov, dobrovoľné preplatenie očkovania proti chrípke a pod.

Poskytnuté nepeňažné benefity musíme tiež zadefinovať v písomnej forme do pracovnej zmluvy, vnútorného predpisu spoločnosti. Navyše musí zamestnávateľ so zamestnancom uzavrieť písomnú dohodu o používaní daného majetku napríklad Dohodu o používaní služobného automobilu aj na súkromné účely.

Dohoda musí obsahovať práva a povinnosti oboch zúčastnených strán, vyhradené práva na nakladanie týkajúce sa nadobudnutého majetku a zodpovednosť za škodu na poskytnutom majetku (MACHÁČEK, 2017).

Podmienky vyplatenia zamestnaneckých benefitov

Podmienky, za ktorých chceme benefity vyplácať, musíme jednoznačne určiť, aby zamestnávateľ mohol vždy preukázať ich opodstatnenosť. V prvom rade je potrebné jednoznačne určiť, za akých podmienok si zamestnanec môže nárokovať na vyplatenie príslušného benefitu. Tým eliminujeme nezhody zo strany zamestnancov, ak si budú nárokovať na zamestnanecký benefit, ktorý im neprináleží.

Zamestnanecké benefity sú viazané na výkon činnosti alebo vopred dohodnuté splnenie zadaných úloh a tento výkon sa vyhodnocuje. Je potrebné aby sme viedli podrobný písomný záznam o vyhodnotení výkonu.

Podľa charakteru zamestnaneckého benefitu je potrebné v jednotlivých zmluvách, vnútorných predpisoch zvážiť a určiť:

1. aký výkon musí zamestnanec podať, aby mu nárok na benefit vznikol, pričom by malo ísť o merateľné kritéria alebo úlohy
2. akú dlhú dobu musí zamestnanec odpracovať, aby mu nárok na benefit vznikol, napríklad vylúčenie zamestnancov, ktorí nemajú ukončenú skúšobnú dobu alebo napríklad naviazanosť na odpracovaný fond pracovného času, neprítomnosť v práci a podobne
3. či má zamestnanec na benefit nárok alebo nie a ak áno, za akých podmienok
4. iné podmienky – napríklad zamestnanec nebude mať nárok na zamestnanecký benefit ak bude v skúšobnej dobe alebo vo výpovednej lehote
5. stanovené obdobie – je to obdobie, za ktoré sa zamestnanecký benefit priznáva, môže sa pohybovať od jedného mesiaca až po jeden rok pričom tento údaj je nevyhnutný pre samostatnú výplatu benefitu (PŠENKOVÁ, 2018).

Napriek tomu, že máme zamestnanecké benefity aj s podmienkami vyplatenia priamo špecifikované v pracovných zmluvách alebo vnútorných predpisoch, je potrebné doložiť aj písomný podklad k rozpracovaniu vyplatenia benefitov do miezd v príslušnom mesiaci. Jednak ho potrebujeme k tomu, aby bolo jasné, komu a v akej výške má byť benefit vyplatený a taktiež bude potrebný pri každej kontrole zo strany Sociálnej poisťovne, príslušných zdravotných poisťovní a kontroly daňového úradu na daň zo závislej činnosti.

Spôsob poskytnutia zamestnaneckých benefitov

Zamestnávateľ sa môže rozhodnúť či zamestnancom stanoví presný zoznam benefitov, ktoré môžu využívať alebo im umožní benefity modifikovať podľa ich vlastných záujmov a priorít, v tomto prípade môžeme hovoriť o tzv. cafeteria systém. Oba spôsoby poskytnutia zamestnaneckých benefitov si uvedieme nižšie.

a) Fixný spôsob poskytnutia benefitu

V tomto prípade zamestnávateľ stanoví v kolektívnej zmluve alebo vo vnútornom predpise spoločnosti základné zamestnanecké benefity s určením pre všetkých zamestnancov a je na zamestnancovi, či tieto benefity počas roku využije. Ide vlastne o takzvaný poukážkový systém. Do tejto kategórie môžeme zahrnúť napríklad stravné lístky

(stravovacie karty), mobilný telefón, automobil aj na súkromné účely, poskytnuté občerstvenie, zdravotnícka starostlivosť, dovolenka nad rámec zákonníka práce, príspevky na rekreáciu, príspevky na životné a dôchodkové sporenie atď (MACHÁČEK, 2017, str. 2).

b) Flexibilný spôsob poskytnutia benefitu („cafeteria systém“)

Zamestnanec si môže počas roka vyčerpať benefity prostredníctvom určitého počtu pridelených bodov, ktorý je stanovený napríklad na základe počtu odpracovaných rokov a je na jeho rozhodnutí, ako ich minie. V pozadí tejto koncepcie je poznanie, že to, čo jeden zamestnanec považuje za benefit, druhého vôbec nemusí zaujímať. Je pochopiteľné, že mladý zamestnanec bude mať záujem o iný typ benefitov ako jeho starší kolega.

Výber benefitov stanovuje zamestnávateľ, preto je možné vyberať len z určitej ponuky a pre spoločnosť je veľmi zložitá nastaviť celý systém zamestnaneckých benefitov tak, aby sme vyhovelí predstavám všetkých zamestnancov. Je potrebné brať do úvahy aj riziko, že niekedy zamestnanec nevie správne určiť svoje potreby. Občas sa zamestnanec dostatočne neoboznámi s informáciou o danom benefite a následne daný benefit nevyužíva, preto sa systém cafeteria osvedčil a benefit si zamestnanec môže vymeniť, alebo ho vôbec nepoužívať.

Zamestnanec si vyberá benefity sám a za výber nesie plnú zodpovednosť. Aj z tohto dôvodu je veľmi dôležité hneď na začiatku zamestnancom sprostredkovať informácie o benefitoch a venovať veľkú pozornosť obsahu jednotlivých balíkov zamestnaneckých výhod. Celý systém musí byť pritom navrhnutý tak, aby jeho správa nebola administratívne náročná.

Nárok na zamestnanecké benefity

Zamestnávateľ musí v kolektívnej zmluve alebo vo vnútornom predpise uviesť, komu poskytne benefity, či všetkým zamestnancom, len vybranej skupine zamestnancov alebo iba individuálne zamestnancovi podľa vlastného uváženia.

a) Všetkým zamestnancom firmy

Tu zaraďujeme zamestnanecké benefity, ktoré sú poskytované celoplošne pre všetkých zamestnancov, ide napríklad o stravné lístky, predaj firemných produktov s nižšou cenou, poskytovanie nealkoholických nápojov na pracovisku, príspevky na kultúrne a športové akcie atď.

b) Iba vybranej skupine zamestnancom

Patrí tu používanie služobného motorového vozidla aj na súkromné účely, určené pre manažérov, alebo poskytnutie servisnej služby, zabezpečovanie dopravy do zamestnania, opčné akciové programy pre manažérov a poskytovanie zamestnaneckých akcií.

c) Individuálne zamestnancom

Napríklad pri nepriaznivej finančnej sociálnej situácii zamestnanca, podpora rodiny v prípade rodinného nešťastia (MACHÁČEK, 2017, str. 3).

1.5 Zdroj poskytovania zamestnaneckých benefitov

Zamestnávateľ môže zamestnanecké benefity financovať z prevádzkových nákladov spoločnosti, sociálneho fondu alebo z čistého zisku spoločnosti. V rámci našej diplomovej práce si podrobnejšie rozanalyzujeme prvé dva druhy vyplatenia zamestnaneckých benefitov:

a) vyplácané z prevádzkových nákladov zamestnávateľa

Benefity peňažné aj nepeňažné vyplácané z nákladov zamestnávateľa môžu byť vyplatené zamestnancovi v rôznej výške a na rôzny účel napríklad :prémie, bonusy, nepeňažné príspevky- stravovanie. Pre zamestnávateľa je však dôležité určiť, či je výdavok na zamestnanecký benefit daňovo uznaným alebo daňovo neuznaným výdavkom. Na účely Zákona č. Zákon č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o dani z príjmov“) rozumieme „*daňovým výdavkom výdavok (náklad) na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov preukázateľne vynaložený daňovníkom, zúčtovaný v účtovníctve daňovníka alebo zaevidovaný v evidencii daňovníka podľa § 6, ods. 11, pričom pri využívaní majetku, ktorý môže mať charakter osobnej spotreby a s ním súvisiacich výdavkov (nákladov), je daňový výdavok uznaný len v pomernej časti podľa § 19, ods. 2 písm. t), v akej sa používa na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov, ak tento zákon neustanovuje inak.*“ (Zákon o dani z príjmov, § 2, písm i)) Ako príklad na danú problematiku uvedieme zamestnávateľa, ktorý poskytne stravné lístky zamestnancom v hodnote 5 € a nestrháva zrážku zo mzdy zamestnancom, daňovo uznaným výdavkom pre zamestnávateľa je len suma 2,64 € zvyšná suma 2,36 € je výdavkom daňovo neuznaným a napriek tomu, ho zamestnávateľ môže poskytnúť z nákladov spoločnosti.

Zamestnávateľ umožňuje svojim zamestnancom využiť majetok spoločnosti aj na súkromné účely ako napríklad notebooky, telefóny a ich paušály, kamery, bicykle, autá a s nimi spojené aj pohonné látky. Ak zamestnávateľ uzná vyššie spomenutý majetok spoločnosti do daňových výdavkov len v pomernej časti, napríklad 80 % a daný majetok využívajú zamestnanci aj na súkromné účely, zamestnancovi už nevzniká zdaniteľný príjem z tohto benefitu.

Zamestnanec si musí uvedomiť, že benefitom je pre neho už len to, že majetok spoločnosti môže využiť na súkromné účely. Ak zamestnávateľ zamestnancom nestrháva

zrážku zo mzdy z dôvodu poskytnutia benefitu, alebo ak zamestnanec nemusí z príslušného benefitu platiť poisťné do poisťovni a využíva majetok spoločnosti, ani nevie, že mu nejaký benefit poskytnutý je.

b) vyplácané zo sociálneho fondu

Zamestnávateľa môžu okrem vyplácania benefitov z nákladov zamestnávateľa vyplácať benefity zo sociálneho fondu, ktorý spoločnosť tvorí práve na tieto účely. Sociálny fond nie je síce prvoplánový zdroj na výplatu zamestnaneckých benefitov, ale aj sociálna politika zamestnávateľa je v celku chápaná ako benefit, z tohto dôvodu je potrebné sa touto oblasťou zaoberať. Na rozdiel od poskytnutých benefitov, ktorých tvorba z nákladov je len a len na rozhodnutí zamestnávateľa, tvoriť sociálny fond je povinnosťou zo zákona o sociálnom fonde a zákone o dani z príjmov.

Vytvorený sociálny fond môže zamestnávateľ v súlade so zákonom o sociálnom fonde použiť na príspevok na stravovanie zamestnancov nad rozsah stanovený osobitným predpisom, kultúrne a športové podujatia, regeneráciu pracovnej sily, sociálne výpomoci, pôžitky, zdravotnú starostlivosť, avšak len s použitím zásady rovnakého zaobchádzania (PLEŠKOVÁ, 2015).

Kedy, a v akej forme zamestnávateľ benefit poskytne, buď v peňažnej alebo nepeňažnej a ktorú z možností využitia sociálneho fondu si zamestnávateľ zvolí, je len na jeho rozhodnutí, pokiaľ má podmienky použitia spracované v kolektívnej zmluve alebo vo vnútornom predpise podpísané zamestnancom. Nemôže ho však použiť na vyplatenie peňažných odmien a ďalších plnení za vykonanú prácu zamestnanca.

1.6 Zamestnanecké benefity z pohľadu právnych predpisov

Ako sme už uviedli v podkapitole 1.2 *Právna úprava zamestnaneckých benefitov*, zamestnanecké benefity v Slovenskej republike sú upravené mnohými zákonmi, ktoré si v tejto podkapitole podrobnejšie rozanalyzujeme v súvislosti s našou problematikou.

1.6.1 Zamestnanecké benefity z pohľadu Zákonníka práce

Zákonník práce je založený na filozofii „čo nie je zakázané je dovolené“, čo umožňuje zamestnávateľovi, aby poskytoval zamestnancom plnenia nad limit ustanoveného zákona a rôzne plnenia vo forme zamestnaneckých benefitov (MACHÁČEK, 2017, str. 7).

„V pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť“. (Zákonník práce, § 1)

Tento odsek v zákone hovorí o tom, že všetko, čo zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom nad limit zákona môžeme považovať za zamestnanecký benefit. Samozrejme, zamestnávateľ musí zmeny zadefinovať do vnútorného predpisu spoločnosti alebo kolektívnej zmluvy spoločnosti. Limity stanovené zákonníkom práce uvádzame v *tabuľke 3 Limity zamestnaneckých plnení poskytnutých zamestnávateľom podľa Zákonníka práce*, ak poskytneme plnenie zamestnancom nad rámec týchto limitov, považujeme dané plnenie za zamestnanecký benefit.

Tabuľka 3 Limity zamestnaneckých plnení poskytnutých zamestnávateľom podľa Zákonníka práce

Druh benefitu	Limit podľa Zákonníka práce
Odstupné zamestnancov	§ 76, ods. 1 vyplatené zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 a) alebo b) alebo z dôvodu zamestnancovho zdravotného vzťahu, patrí skončenie pracovného pomeru odstupné najmenej v sume jedno až štvornásobku priemernej mesačnej mzdy v závislosti od trvania pracovného pomeru a v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou z rovnakých dôvodov ako sme už spomínali je odstupné najmenej vo výške jedno až päťnásobok jeho priemerného mesačného zárobku v závislosti od trvania pracovného pomeru.
Stravné zamestnancom	§ 152, ods. 3 prispieva zamestnávateľ na stravovanie najmenej v sume 55 % z ceny jedla a na každé jedlo v sume najviac 55 % z ceny jedla poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, podľa zákona o cestovných náhradách, od 1.6.2018 je táto suma vo výške 55 % zo 4,80 €, čo predstavuje sumu 2,64 €.
Vzdelávanie zamestnancom	§ 153 až 155 ods. 5 preplatená suma na vzdelanie minimálne 1 700 € skutočne vynaložených výdavkov zamestnanca, jazykové kurzy, zvýšenie stupňa kvalifikácie,
Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas	§ 121 najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku
Mzdové zvýhodnenie a náhrada mzdy za sviatok	§ 122 najmenej v sume 100 % jeho priemerného zárobku
Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu	§ 122a vo výške 50 % minimálnej mzdy za každú hodinu práce, v prípade ak si povaha práce vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonáva v sobotu prináleží mzdové zvýhodnenie na hodinu vo výške najmenej 45 % minimálnej mzdy
Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu	§ 122b vo výške 100 % minimálnej mzdy na hodinu, v prípade ak si povaha práce vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonáva v sobotu prináleží mzdové zvýhodnenie na hodinu vo výške najmenej 90 % minimálnej mzdy
Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu	§ 123 za každú hodinu najmenej v sume 40 % minimálnej mzdy, v prípade rizikovej práce je hodinové mzdové zvýhodnenie vo výške 50 % minimálnej mzdy

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe Zákonníka práce

1.6.2 Zamestnanecké benefity z pohľadu zákona o Dani z príjmov

Zákon o dani z príjmov sa nezaobrá len právnickými osobami (zamestnávateľmi) ale aj fyzickými osobami (zamestnancami), čo znamená, že v zákone o dani z príjmov nájdeme informácie o zdanení výdavkov zamestnávateľa na zamestnanecké benefity a takisto aj zdanenie príjmov zamestnancom, ktoré mu vyplývajú priamo z poskytnutého zamestnaneckého benefitu. V tejto podkapitole sa preto budeme venovať benefitom z daňového hľadiska z pohľadu zamestnanca a aj zamestnávateľa.

Zdaňovanie zamestnaneckých benefitov z pohľadu zamestnancov

Príjmy zamestnanca, ktoré nadobudne od zamestnávateľa bez ohľadu na ich právny dôvod, pravidelnosť a poskytnutie v peňažnej alebo nepeňažnej forme patria do príjmov zo závislej činnosti a považujeme ich za zdaniteľné príjmy zamestnanca (Zákon o dani z príjmov aktuálne znenie, § 5 ods. 1 až 4) okrem:

- príjmov, ktoré nie sú predmetom dane podľa § 5 ods. 5 zákona o dani z príjmov
- príjmov, ktoré sú od dane oslobodené podľa § 5 ods. 7 zákona o dani z príjmov.

Zamestnanecké benefity poskytované z prevádzkových nákladov zamestnávateľa

Zamestnanecké benefity poskytnuté z prevádzkových nákladov zamestnávateľa predstavujú pre zamestnancov zdaniteľný príjem, ktorý je predmetom dane z príjmov alebo nie je predmetom dane z príjmov, alebo je od dane z príjmov oslobodený. Konkrétne prípady tejto problematiky si určíme v *tabuľke 4 Zamestnanecké benefity poskytované z prevádzkových nákladov spoločnosti*.

Tabuľka 4 Zamestnanecké benefity poskytované z prevádzkových nákladov spoločnosti

Členenie príjmu	Druh príjmu
Príjmy, ktoré nie sú predmetom dane	
§ 3 ods. 2 písm. b)	úvery a pôžičky
§ 5 ods. 5	cestovné náhrady zamestnanca stanové do výšky, na ktorú má zamestnanec nárok v súvislosti s vykonávaním závislej činnosti,
	hodnota poskytnutých ochranných pracovných prostriedkov, hygienických prostriedkov, pracovného oblečenia vrátane ich udržiavania,
	preddavok na nákup firemných vecí, ktoré zamestnanec kupuje na príkaz zamestnávateľa,
	hodnota vynaložená na rekondičné, rehabilitačné pobyty a preventívnu zdravotnú starostlivosť, v prípadoch a za podmienok ustanovených osobitných predpisov,
	náhrada za použitie vlastného náradia, zariadenia a prostriedkov na výkon práce, tiež za podmienok ustanovených osobitných predpisov,
	náhrada ďalších výdavkov spojených s výkonom funkcie, na ktoré vzniká zamestnancovi nárok.
Príjem, ktorý je oslobodený od dane	
§ 5 ods. 7	suma poskytnutá zamestnávateľom na doškoľovanie zamestnanca súvisiaca s podnikaním,
	hodnota poskytovanej stravy na pracovisku zamestnávateľom alebo v rámci stravovacieho systému zabezpečených iným subjektom, hodnota nealkoholických nápojov,
	použitie verejných zariadení ako rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, telovýchovného alebo športového, predškolského, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancom,
	poistné na verejné ZP a SP, príspevky na starobné dôchodkové sporenie,
	náhrada príjmu a príplatok k tejto náhrade pri dočasnej práceneschopnosti poskytovaná zamestnávateľom podľa osobitného predpisu,
	náhrada za stratu príjmu vyplatená po skončení pracovnej neschopnosti vzniknutej pracovných úrazom alebo chorobou z povolania
Príjem, ktorý je predmetom dane (zdaniteľný príjem)	
§ 5 ods. 2	príjmy nadobudnuté zo závislej činnosti, bez ohľadu na formu poskytnutia,
§ 5 ods. 3	poskytnutie motorového vozidla na služobné a súkromné účely,
	rozdiel medzi vyššou trhovou cenou zamestnaneckej opcie a cenou tejto akcie garantovanou zamestnaneckou opciou v deň skutočnej realizácie zamestnaneckej opcie,
	výhra alebo cena prijatá zamestnancom, ktorý sa zúčastnil súťaže vyhlásenej zamestnávateľom,

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa zákona o dani z príjmov

Zamestnanecké benefity poskytované zo sociálneho fondu

Zamestnávateľ vypláca zamestnanecké benefity nielen zo svojich prevádzkových nákladov, ale aj zo sociálneho fondu, ktorý je určený práve na sociálnu politiku spoločnosti. Aj pri poskytnutých benefitoch zo sociálneho fondu sa musíme zaoberať ich zdanením, ktoré máme určené v *tabuľke 5 Zamestnanecké benefity poskytované zo sociálneho fondu*.

Tabuľka 5 Zamestnanecké benefity poskytované zo sociálneho fondu

Členenie príjmu	Druh príjmu
Príjem, ktorý nie je predmetom dane	
§ 3 ods. 2 písm. b)	úvery, pôžičky a návratné finančné výpomoci poskytnuté zo sociálneho fondu,
§ 5 ods. 5	príjmy spomínané v tabuľke vyššie, ktoré môžu byť poskytnuté tak z prevádzkových nákladov ako aj zo sociálneho fondu,
Príjem od dane oslobodený	
§ 5 ods. 7	príjmy spomínané v tabuľke vyššie, ktoré môžu byť poskytnuté tak z prevádzkových nákladov ako aj zo sociálneho fondu,
Ostatné príjmy	
§ 5 ods. 1 písm. f)	príjmy zo sociálneho fondu poskytované podľa osobitného predpisu, zdaňujeme ich ako zložky príjmu zo závislej činnosti.

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe zákona o dani z príjmov

Zákon o dani z príjmov definuje, ktoré informácie musíme uviesť na mzdovom liste zamestnanca. V mzdovom liste zamestnanca sme povinní uviesť príjmy zamestnanca, ktoré sú od dane oslobodené bez ohľadu na to, či sú peňažného alebo nepeňažného charakteru. Naopak, v mzdovom liste neuvádzame príjmy, ktoré nie sú predmetom dane (Zákon o dani z príjmov, § 39). Zamestnávateľ má tiež povinnosť zraziť zo zdaniteľnej mzdy zahrňajúcej aj poskytnuté peňažné alebo nepeňažné benefity preddavok na daň zo závislej činnosti v súlade s § 35 zákona o dani z príjmov. Zdaniteľnou mzdou podľa zákona rozumieme sumu príjmov zo závislej činnosti za kalendárny mesiac poníženú o sumy zrazené na poistné a príspevky, ktoré má zamestnanec povinnosť platiť a nezdaniteľnú časť základu dane pripadajúcu na daňovníka.

Vymeriavací základ dane na výpočet platenia sociálneho poistenia zamestnanca vykonávajúceho závislú zárobkovú činnosť je príjem, plynúci z tejto zárobkovej činnosti, okrem príjmov, ktoré nepovažujeme za predmet dane, alebo sú od dane oslobodené podľa osobitného predpisu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ za zamestnanca a príjem poskytovaný zamestnávateľom podľa osobitného predpisu. Do vymeriavacieho základu započítavame aj podiel na zisku vyplatený obchodnou

spoločnosťou alebo družstvom zamestnancovi bez účasti na základnom imaní tejto spoločnosti alebo družstva.

Zamestnávateľ považuje za vymeriavací základ pre platenie poistného na povinné sociálne poistenie a verejné zdravotné poistenie zamestnanca, zamestnancov vymeriavací základ.

Vymeriavací základ pre výpočet platenia preddavkov na verejné zdravotné poistenie je príjem plynúci zamestnancovi zo závislej činnosti, okrem príjmov, ktoré nepovažujeme za príjmy z tejto činnosti ako sú príjmy, ktoré nepodliehajú dani z príjmov z dôvodu uzákonenia predpisov o zamedzení dvojitého zdanenia a príjmy, ktoré nie sú pokladané za predmet dane alebo sú od dane oslobodené podľa zákona o dani z príjmov. V tomto prípade tiež považuje zamestnávateľ na výpočet preddavkov na príslušné zdravotné poistenie, vymeriavací základ zamestnanca.

Preddavok na daň z príjmu zo závislej činnosti zráža zamestnávateľ pri výplate alebo pri pripísaní zdaniteľnej mzdy zamestnancovi k dobru, bez ohľadu na to, za aké zdaniteľné obdobie mzdu vyplácame. Ak zdaniteľnú mzdu tvorí len nepeňažné plnenie, alebo toto plnenie tvorí väčšinu zdaňovacej mzdy a preddavok nemôžeme zraziť, preddavok zrazíme dodatočne, pri ďalšom peňažnom plnení, alebo ho vyrovnáme pri ročnom zúčtovaní. V prípade, ak zamestnancovi nevznikne povinnosť podať daňové priznanie, daň môžeme považovať za vysporiadanú (GAŠPÁROVÁ, 2014).

Daňový režim zamestnaneckých benefitov z pohľadu zamestnávateľa

Daňový režim vzťahujúci sa na poskytovanie zamestnaneckých benefitov vychádza z podobného princípu ako účtovné posúdenie. Náklady, ktoré vynaložíme v súvislosti s povinnou starostlivosťou o zamestnancov, zahrňujeme do daňových výdavkov najviac do limitu stanoveného osobitným predpisom. Zaraďujeme tu výdavky patriace do § 19 ods. 2, písm. c) zákona o dani z príjmov vynaložené na sociálne, pracovné podmienky a starostlivosť o zdravie ako sú:

- BOZP a hygienické vybavenie pracovísk
- starostlivosť o zdravie zamestnancov poskytnutá v rozsahu ustanovenom osobitnými predpismi a na vlastné zdravotnícke zariadenia
- rekvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov, vlastné vzdelávacie zariadenie
- príspevky na stravovanie zamestnancom poskytnuté za podmienok ustanovených osobitným predpisom a ostatné pracovnoprávne nároky zamestnancov v súlade s predpismi (GAŠPÁROVÁ, 2014).

Daňovými výdavkami sú aj príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie v stanovenej výške, ktoré si rozoberieme v ďalšej podkapitole.

Všetky výdavky poskytnuté zamestnávateľom nad rámec zákonov a osobitných predpisov považujeme za nedaňové výdavky zvyšujúce výsledok hospodárenia.

1.6.3 Zamestnanecké benefity z pohľadu účtovníctva

V nadväznosti na zamestnanecké benefity je nevyhnutné poukázať na ich oceňovanie. Oceňovanie je proces prostredníctvom, ktorého priradíme peňažné sumy jednotlivým zložkám majetku, záväzkov a zložkám vlastného imania, ktoré sú zaúčtované v účtovných knihách, vykazované a uvádzané v účtovnej závierke spoločnosti. Pohľadávky a záväzky vyplývajúce zo zúčtovacích vzťahoch voči zamestnancom a orgánom sociálneho a verejného zdravotného poistenia oceňujeme rovnako ako pri zúčtovacích vzťahoch z obchodného vzťahu. Medzi rozhodujúce dni ocenenia zaradujeme:

- deň uskutočnenia účtovného prípadu,
- deň, ku ktorému zostavujeme účtovnú závierku
- iný deň, v priebehu účtovného obdobia, ak si to vyžaduje osobitný predpis.

Každá spoločnosť má vo svojom vnútornom predpise uvedený deň a spôsob ocenenia majetkov a záväzkov. Pohľadávky a záväzky voči zamestnancom oceňujeme v eurách alebo v cudzej mene, od ktorej budeme v diplomovej práci abstrahovať. V tabuľke 6 uvádzame ocenenie pohľadávok a záväzkov, ku dňu uskutočnenia účtovného prípadu.

Tabuľka 6 Ocenenie pohľadávok a záväzkov ku dňu uskutočnenia účtovného prípadu

Oceňovacia veličina	Pohľadávka	Záväzok
Menovitá hodnota		
	pri vzniku, ak ide o vlastné pohľadávky z vlastnej činnosti	pri vzniku
Obstarávacía cena		
	pri odplatnom nadobudnutí	pri prevzatí
	pri nadobudnutí vkladom do základného imania	-
Reálna hodnota		
	pri bezodplatnom nadobudnutí (dedenie, darovanie)	pri bezodplatnom nadobudnutí vkladom
	-	kúpou účtovnej jednotky alebo jej časti
	-	zámenou
Inkaso pohľadávky a úhradu záväzku z pravidiel oceňujeme rovnakou hodnotou, akú sme použili v prvotnom ocenení		

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa MÁZIKOVÁ, K. - MATEÁŠOVÁ, M. - ONDRUŠOVÁ, L. Účtovníctvo podnikateľských subjektov I. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016. 128s. ISBN 978-80-8168-405-0.

Ku dňu, ku ktorému zostavujeme účtovnú závierku má spoločnosť povinnosť zistiť pomocou inventarizácie, či daná pohľadávka má k tomuto dňu rovnakú hodnotu. Ak hodnota pohľadávky nie je rovnaká, je potrebné zosúladiť účtovný stav so skutočným stavom. Overenie skutočného stavu pohľadávok zabezpečujeme pomocou confirmácie. Confirmáciu využívame aj v prípade odsúhlasenia záväzkov. Tak ako pri pohľadávkach aj pri záväzkoch zisťujeme, či účtovný stav záväzkov v účtovníctve je v súlade so skutočným stavom. Ak nie je v súlade so skutočným stavom, musíme ho na tento stav upraviť. Predpokladané riziká týkajúce sa záväzkov vyjadrujeme pomocou vytvorenia rezerv.

Až po ocenení pohľadávky alebo záväzku voči zamestnancom z titulu poskytnutia benefitu môžeme požadovaný doklad zaúčtovať. Pri účtovaní zúčtovacích vzťahov voči zamestnancom je potrebné viesť analytickú evidenciu, ktorú vedieme na mzdových listoch jednotlivých zamestnancov. Údaje z týchto mzdových listov sa ďalej prenášajú do zúčtovacej a výplatnej listiny, ktorá slúži ako podklad k zaúčtovaniu interného dokladu na zaúčtovanie miezd na syntetických a k nim prislúchajúcich analytických účtoch.

Zúčtovacie vzťahy so zamestnancami zaberajú v spoločnosti rozsiahlu oblasť, preto sme vybrali najčastejšie používané účty, na ktorých účtujeme účtovné prípady súvisiace so zamestnancami a orgánmi sociálneho poistenia a verejného zdravotného poistenia. Na uvedených účtoch účtujeme aj pohľadávky a záväzky voči zamestnancom, týkajúce sa poskytnutých benefitov.

Najčastejšie využívané účty zúčtovacích vzťahov so zamestnancami sú v účtovej skupine 33 – *Zúčtovanie so zamestnancami a orgánmi sociálneho poistenia a zdravotného poistenia*, patria tu účty:

- 331 – *Zamestnanci*
- 333 – *Ostatné záväzky voči zamestnancom*
- 335 – *Pohľadávky voči zamestnancom*
- 336 - *Zúčtovanie s orgánmi sociálneho poistenia a zdravotného poistenia.*

Zúčtovacie vzťahy so zamestnancami, väčšinou súvzťažne účtujeme na účty nákladov v účtovej skupine 52 – *Osobné náklady*. Na účtoch účtovných skupín, ktoré sme si uviedli vyššie účtujeme akékoľvek vzniknuté situácie voči zamestnancom.

Účet 521 - *Mzdové náklady*, slúži na účtovanie hrubej mzdy zamestnancov vrátane príplatkov, odmien, prémieí, bonusov a naturálnej mzdy. Peňažné plnenia, ktoré nie sú považované za prácu, na tomto účte neúčtujeme, zároveň tu neúčtujeme ani náklady na hrubé mzdy spoločníkov spoločnosti a ich členov, ale účtujeme ich na účte 522 – *Príjmy*

spoločníkov a členov zo závislej činnosti. Poistné, preddavky a nedoplatky do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne zo zákona, ktoré sú vypočítané z hrubej mzdy zamestnancov a spoločníkov účtujeme na účte 524 – *Zákonné sociálne poistenie*. Účet 525 – *Ostatné sociálne poistenie*, slúži na účtovanie záväzkov vyplývajúcich z doplnkového dôchodkového sporenia alebo iného dobrovoľného poistenia plateného zamestnávateľom za zamestnanca. Ďalšie náklady zamestnávateľa na zamestnancov vyplývajúce z iných právnych predpisov napr. zákonníka práce, zákona o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci, zákona o sociálnom fonde účtujeme na účet 527 – *Zákonné sociálne náklady*. Za tieto náklady považujeme odstupné, odchodné zamestnancov, náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti, príspevky na stravovanie zamestnancov, príspevky na štipendiá a iné plnenia, ktoré môžu byť uvedené v kolektívnej zmluve, povinná tvorba sociálneho fondu a náklady na pracovné podmienky, starostlivosť o zdravie. Náklady, ktoré zamestnávateľ poskytne zamestnancom nad rámec zákona a ktoré môžeme označiť za benefit účtujeme na účte 528 – *Ostatné sociálne náklady*. Zaráďujeme tu náklady zamestnávateľa, ktoré z pohľadu zákona o dani z príjmov nie sú daňovými výdavkami, napríklad odstupné zamestnancov nad rámec zákona, poskytnuté štipendiá a príspevky na štúdium, aktivácia vnútropodnikových služieb sociálneho charakteru, ktoré nie sú daňovými výdavkami, príspevky zamestnávateľa na poskytnutie stravy nad limit 55 % najnižšej hodnoty stravného, pitný režim zamestnancov.

Záväzky zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru ako priznaná hrubá mzda, zrážky z tejto hrubej mzdy zamestnancovi a ich čistá mzda na výplatu sa účtuje na účte 331 – *Zamestnanci*. Účet 333 – *Ostatné záväzky voči zamestnancom* slúži naopak na účtovanie tých záväzkov, ktoré nie sú poskytované v zmysle pracovných vzťahov a mzdových predpisov, alebo nie sú súčasťou hrubej mzdy, ale zamestnávateľ ich poskytuje spolu so mzdou, napríklad cestovné náhrady, náhrady za stratu zárobku, bolestné, štipendiá a študijné príspevky. Príspevky alebo iné plnenia ako sú náhrady za súkromné telefónne hovory, ktoré neboli zrazené zamestnancovi zo mzdy, predaj výrobkov alebo služieb spoločnosti, ktoré spoločnosť poskytla zamestnancovi účtujeme na účte 335 – *Ostatné pohľadávky voči zamestnancom*. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnanecké benefity aj z prostriedkov sociálneho fondu, čerpanie tohto fondu účtujeme na účte na ťarchu účtu 472 – *Záväzky zo sociálneho fondu*.

Poskytnutie zamestnaneckých benefitov zo zisku spoločnosti po zdanení účtujeme ako rozdelenie zisku na ťarchu účtu 431 – *Výsledok hospodárenia v schvaľovaní*, alebo ako

použitie nerozdeleného zisku minulých rokov na ťarchu účtu 428 – *Nerozdelený zisk minulých rokov*.

1.6.4 Zamestnanecké benefity z pohľadu zákonov upravujúcich oblasť o poistení

Podľa zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a podľa Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, je zamestnávateľ povinný platiť poistné na verejné zdravotné poistenie a sociálne poistenie. Ak zamestnávateľ prispieva zamestnancom aj na životné poistenie alebo komerčné poistenie, pre zamestnávateľa to znamená nedaňový výdavok, ak je poskytnutý z nákladov zamestnávateľa a pre zamestnanca zdaniteľný príjem, bez ohľadu na to, či je poskytnutý z nákladov zamestnávateľa alebo zo sociálneho fondu. Ak zamestnávateľ poskytuje svojim zamestnancom toto poistenie nad rámec zákona môžeme ho zaradiť medzi zamestnanecké benefity.

Zamestnávateľ taktiež nemá zákonnú povinnosť prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie (III. Pilier) zamestnancom, ktorí vykonávajú svoju prácu zaradenú do prvej a druhej kategórie rizikovosti prác.¹ Naopak zamestnávateľ je povinný prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie tzv. III. pilier svojim zamestnancom, ktorých práca je zaradená do tretej alebo štvrtej kategórie rizikovosti práce.² Štvrtá kategória sa vyhlasuje len na obmedzený čas jedného roka. Príspevok zamestnávateľa je najmenej vo výške 2 % z vymeriavacieho základu. Ak je zamestnanec dôchodkovo poistený, platí priamo dôchodkovej správcovskej spoločnosti.

Zamestnávateľ môže považovať za uznaný daňový výdavok podľa § 19 ods. 3 písm. l) zákona o dani z príjmov príspevkov najviac v úhrne 6 % zo zúčtovanej mzdy zamestnanca, náhrady mzdy a odmeny zamestnanca. Ak výška vyplatených príspevkov presiahne zákonom stanovenú hranicu, považujeme ich za nedaňové výdavky zamestnávateľa. Takéto príspevky zamestnávateľa považujeme za zdaniteľné príjmy zamestnanca. Zdaňujeme ich

¹ „do prvej kategórie sa zaraďujú práce pri ktorých nie je riziko poškodenia zdravia zamestnanca vplyvom práce a pracovného prostredia ,

do druhej kategórie sa zaraďujú práce, pri ktorých vzhľadom na riziko nie je predpoklad poškodenia zdravia / neprekročené limity ustanovené osobitnými predpismi /“ , podľa Zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane podpore a rozvoji verejného zdravia.

² do tretej kategórie sa zaraďujú práce pri ktorých

- nie je expozícia zamestnanca faktorom práce a pracovného prostredia znížená technickými opatreniami na úroveň limitov ustanovených osobitnými predpismi. Na zníženie rizika je potrebné vykonať organizačné opatrenia vrátane používania OOPP
- práce pri ktorých je expozícia zamestnanca znížená technickými opatreniami na úroveň ustanovených limitov, ale vzájomná kombinácia faktorov práce môže poškodiť zdravie zamestnancov,
- práce, pri ktorých nie sú ustanovené limity , ale expozícia faktorom práce môže spôsobiť poškodenie zdravia,
- práce vykonávané v kontrolovanom pásme

rovnako ako hrubú mzdu zamestnanca a preto aj podliehajú poistnému do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne (Zákon o dani z príjmov, § 5).

Príspevky na komerčné poistenie, ako napríklad životné poistenie, poistenie choroby alebo úrazu, zamestnávateľ neposkytuje ako finančné plnenie zamestnancovi, ale platbu vykonáva priamo v prospech príslušnej poisťovne alebo banky. Čo sa týka takýchto benefitov musí zamestnávateľ so zamestnancom uzatvoriť písomnú dohodu, alebo ho musí zadefinovať do pracovnej zmluvy.

Náklady zamestnávateľa na nepeňažné príjmy a s ním súvisiace platby poistného sú pre zamestnávateľa daňovým výdavkom, pretože daný benefit zdaňujeme ako nepeňažný príjem zo závislej činnosti zamestnanca (PŠENKOVÁ, 2018).

1.7 Výhody/nevýhody poskytnutia zamestnaneckých benefitov

V súvislosti s témou diplomovej práce je nevyhnutné analyzovať, či je pre zamestnávateľa výhodnejšie poskytnutie benefitov, v porovnaní so zvýšením peňažnej mzdy a tiež porovnanie poskytnutia benefitov so zvýšením naturálnej mzdy.

Porovnanie výhodnosti zamestnaneckého benefitu oproti zvýšeniu mzdy

Správne zvolené zamestnanecké benefity môžu byť ako u zamestnanca, tak aj u zamestnávateľa výhodnejšie než zvýšenie mzdy o rovnakú sumu. Je to z dôvodu, že niektoré poskytnuté benefity zamestnancom sú od dane oslobodené a napriek tomu sú pre zamestnávateľa daňovým výdavkom. Danú problematiku si najlepšie vysvetlíme na prípadových štúdiách.

Variant A:

<i>Zamestnávateľ zamestnancovi vyplatí odmenu za vykonanú prácu vo výške 150 €.</i>

Zamestnávateľom poskytnutá odmena za prácu zamestnanca je pre zamestnávateľa daňovým výdavkom podľa zákona o dani z príjmov, avšak podlieha dani zo závislej činnosti a poistnému do poisťovní. Z uvedeného preto vyplýva, že zamestnanec dostane od zamestnávateľa odmenu, ale táto odmena je poníženie o povinné zrážky (daň zo závislej činnosti a poistnému do príslušnej zdravotnej a sociálnej poisťovne).

Variant B:

<i>Zamestnávateľ mesačne prispieva zamestnancovi 150 € na jazykový kurz, pomocou ktorého si chce zdokonaľiť svoje jazykové schopnosti.</i>
--

Pokiaľ príspevok na jazykové kurzy má zamestnávateľ špecifikovaný alebo uvedený v kolektívnej zmluve alebo vo vnútornom predpise a súvisí s podnikateľskou činnosťou

spoločnosti a zamestnanec ho využíva v práci, je akákoľvek výška príspevku na jazykový kurz daňovo uznaným výdavkom zamestnávateľa a pre zamestnanca je tento príspevok od dane oslobodený, z čoho vyplýva, že zamestnávateľ preplatí zamestnancovi celý jazykový kurz a zamestnancovi nezrazí z tohto nepeňažného príjmu daň zo závislej činnosti a ani poistné do poisťovní. Zamestnancovi tak jazykový kurz preplatí v plnej výške a zamestnávateľ nemusí platiť poistné za zamestnanca ako vo variante A. Tejto problematike sa budeme bližšie venovať v podkapitole 3.3 *Vzdelávacie kurzy*

Porovnanie zamestnaneckého benefitu oproti naturálnej mzde

V § 118, ods. 2 máme uvedenú definíciu mzdy, ktorá definuje mzdu ako peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty, tzv. naturálna mzda vyplatená zamestnávateľom zamestnancovi. Naturálnu mzdu môžeme poskytovať zamestnancovi len za podmienok, ktoré sú uvedené v zákonníku práce § 127, zároveň upravuje aj výnimky poskytnutia tejto mzdy. Nemôžeme ju poskytnúť napríklad vo forme liehovín alebo iných návykových látok. Naturálnu mzdu môžeme zamestnancovi poskytnúť len so súhlasom zamestnanca a za podmienok, ktoré si dohodnú medzi sebou.

Zamestnávateľ má povinnosť poskytnúť zamestnancovi pri výplate naturálnej mzdy aj časť peňažnej mzdy najmenej vo výške minimálnej mzdy, ktorá predstavuje v hrubom sumu 520 €. Výška naturálnej mzdy musí byť vyjadrená v peňažnej forme tak, aby zodpovedala cene, ktorú zamestnávateľ účtuje za porovnateľné výrobky, výkony alebo služby ostatným odberateľom, obvyklej cene, alebo časti, o ktorú je úhrada zamestnanca za výrobky, služby poskytnutá zamestnávateľom nižšia než bežná cena.

Je dôležité, aby sme vedeli rozlíšiť, či poskytujeme zamestnancovi naturálnu mzdu alebo benefit. Pokiaľ plnenie poskytnuté zamestnancovi nemá žiadnu väzbu na vykonanú prácu, nehovoríme o mzde, ale o zamestnaneckom benefite. Naturálna mzda a zamestnanecký benefit v nepeňažnej forme je potrebné dôsledne odlišovať, z dôvodu, že mzda je daňovo uznaným výdavkom, ktorá spĺňa podmienky § 19 ods. 1 zákona o dani z príjmov. Naopak zamestnanecký benefit zväčša daňovo uznaný nie je.

Naturálnu mzdu by sme nemali vyplácať z nákladov, ktoré pre spoločnosť neboli daňovo uznanými. Zamestnanecký benefit z týchto nákladov vyplatený byť môže. Súčasne platí, že nie každý nepeňažný príjem zamestnanca, hradený z daňovo neuznaných výdavkov alebo zo zisku po zdanení, je u zamestnanca oslobodený od dane. Aby bol takýto nepeňažný príjem oslobodený od dane nemôžeme prekročiť limity, ktoré sú stanovené zákonom o dani z príjmov.

Pre zdanenie na strane zamestnanca vyplýva, že naturálna mzda je súčasťou jeho hrubej mzdy a je zdaniteľná v plnej výške. Napriek tomu, ak zamestnávateľ poskytne k peňažnej mzde zamestnanca benefit, v niektorých prípadoch môže byť od dane zamestnanca oslobodený, čo je pre zamestnanca výhodnejšie.

1.8 Vplyv dane z pridanej hodnoty na majetok v kontexte poskytovania benefitov

V predošlých podkapitolách sme uviedli, že zamestnávateľ môže za určitých podmienok využívať majetok spoločnosti na osobnú spotrebu alebo tento majetok poskytnúť zamestnancom aj na ich súkromné účely. Spoločnosť preto určuje, či je predmetný výdavok daňovo uznaný v plnej výške, pomernej výške (určený percentom), preukázateľnej výške alebo nie je vôbec uznaný za daňový výdavok.

V súvislosti so zamestnaneckými benefitmi je potrebné zaoberať sa, pri platiteľoch dane z pridanej hodnoty (ďalej len DPH), zaoberať sa aj samostatnou DPH. DPH je daňovým výdavkom, ak na jej odpočítanie nemá platiteľ DPH nárok. (Zákon o dani z príjmov, § 19) Z uvedeného vyplýva, že DPH je uznaným daňovým výdavkom len v tom prípade, ak výdavok, ku ktorému sa DPH vzťahuje, je daňovo uznaným výdavkom.

Pri majetku využívanom na osobnú spotrebu a s ním spojených výdavkov, môže byť výdavok daňovo uznaný len v pomernej časti, v akej sa používa na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov. Platiteľ dane, ktorý obstaráva hmotný majetok odpisovaný, pri ktorom predpokladá použitie aj na osobnú spotrebu, nielen na podnikanie, sa môže rozhodnúť, že neodpočíta časť DPH, ktorá zodpovedá rozsahu použitia tohto majetku na iný účel ako na podnikanie. V tomto prípade tento majetok nepovažujeme za dodanie tovaru za protihodnotu alebo dodanie služby za protihodnotu. Ak by však DPH odpočítal, tak majetok používaný aj na súkromné účely považujeme za dodanie tovaru za protihodnotu.

Ak platiteľ DPH použije nadobudnutý majetok iný ako odpisovaný aj na iné účely ako na podnikanie, odpočíta len pomernú časť DPH, zodpovedajúcu rozsahu uvedenej spotreby, zvyšná časť DPH nie je považovaná za daňový výdavok.

Ak platiteľ DPH z majetku odpočíta DPH v plnej výške a následne tento majetok použije na iný účel ako na podnikanie, považujeme toto použitie za dodanie služby za protihodnotu, čo znamená, že platiteľ dane musí odvieť DPH na výstupe z použitia uvedeného majetku (PETROVICKÁ, 2018).

2 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania

Ako prvé, keď pri začatí písania diplomovej práce, sme si stanovili hlavný cieľ našej práce. Hlavným cieľom diplomovej práce je analýza zúčtovacích vzťahov so zamestnancami s akcentom na zamestnanecké benefity z účtovného a daňového hľadiska, z pohľadu zamestnávateľa a zamestnanca v podmienkach Slovenskej republiky.

Splneniu hlavného cieľa diplomovej práce predchádzalo splnenie čiastkových cieľov v rámci racionalizácie nášho postupu. Za čiastkové ciele uvádzame:

- vymedzenie nevyhnutných pojmov vzťahujúcich sa k danej problematike,
- analýzu právnej úpravy, ktorá sa venuje danej problematike,
- analýzu možnosti a foriem poskytovania jednotlivých druhov benefitov,
- analýzu prípadových štúdií poskytovaných benefitov z účtovného a daňového hľadiska z pohľadu zamestnanca a zamestnávateľa,
- uvedenie stanoviska k danej problematike zo strany zamestnávateľa a zamestnanca.

Nakoľko problematika zamestnaneckých benefitov je veľmi obsiahla, pri vypracovaní diplomovej práce sme využívali viacero metód skúmania. Diplomová práca má tri kapitoly, kde najdôležitejšími časťami sú prvá a tretia kapitola.

Na začiatku písania diplomovej práce sme sa oboznámili s problematikou zamestnaneckých benefitov, zhromaždili a naštudovali odbornú literatúru vo forme knižnej publikácie, internetových zdrojov, ale hlavne právnej legislatívy Slovenskej republiky. Po naštudovaní uvedenej problematiky sme si stanovili ciele práce, na základe ktorých sme zostavili osnovu a zo získaných poznatkov, metódou komparácie a abstrakcie, vybrali poznatky, potrebné na naplnenie cieľov diplomovej práce. Získané poznatky sme uviedli v teoretickej časti práce (prvá kapitola), ktorá slúži na pochopenie problematiky zamestnaneckých benefitov. Pri teoretickej časti sme použili komparáciu, konkrétne pri porovnaní výhodnosti zamestnaneckých benefitov oproti zvýšeniu peňažnej mzdy a naturálnej mzdy. V ostatných častiach teoretickej práce sme využili metódu analýzy a metódu syntézy.

Druhú kapitolu sme venovali opisu hlavného cieľa diplomovej práce. Následne sme stanovený hlavný cieľ racionalizáciou postupu rozdelili na niekoľko menších čiastkových cieľov. Okrem stanovenia cieľov sme v druhej kapitole za pomoci metódy deskripcie uviedli postupy a metódy, vďaka ktorým sme vypracovali diplomovú prácu.

Tretia kapitola je zostavená na základe poznatkov získaných v prvej kapitole diplomovej práce a rozšírená o poznatky z metodických pokynov k právnej úprave a taktiež

aj o ustanovenia daňových poradcov. V tejto kapitole sme predovšetkým vychádzali z prieskumu spoločnosti Grafton Slovensko, ktorý sa zaoberal najčastejšie požadovanými benefitmi na Slovensku a my sme analyzovali benefity podľa tohto prieskumu. Pri každom zamestnaneckom benefite sme vymedzili podmienky jeho poskytnutia, daňové a účtovné hľadisko a názorne sme benefity zobrazili na prípadovej štúdií, ktorej v niektorých prípadoch predchádzal aj výpočet mzdy so zohľadnením práve riešeného zamestnaneckého benefitu.

V závere práce sa snažíme objektívne zhodnotiť naplnenie cieľov, ktoré sme si stanovili a vyjadriť k nim aj vlastné názory a postrehy. Taktiež sme objektívne porovnali výhodnosťami roanalyzovaných benefitov a uviedli, stanovisko, prečo a pre koho je uvedený benefit výhodný.

3 Výsledky práce a diskusia

V praktickej časti diplomovej práce si roanalyzujeme zamestnanecké benefity o ktoré majú zamestnanci najväčší záujem, podľa prieskumu spoločnosti Grafton. Pri analyzovaní budeme vychádzať z *tabuľky 1 TOP 10 zamestnaneckých benefitov*, ktorú sme uviedli v prvej kapitole našej diplomovej práce. K uvedeným benefitom si roanalyzujeme aj ďalšie benefity, ktoré s nimi úzko súvisia, následne si ich pre lepšie porozumenie ukážeme aj na prípadových štúdiách.

V súvislosti s jednotlivými zamestnaneckými benefitmi určíme daňový dopad na zamestnávateľa a zamestnanca, či uvedený benefit môžeme zahrnúť do daňových výdavkov zamestnávateľa alebo nie, či je od dane z príjmov zamestnanca oslobodený, alebo podlieha zdaneniu zo závislej činnosti.

3.1 13. a 14 plat zamestnancov

13. a 14 plat je najpožadovanejší benefit zo strany zamestnancov v Slovenskej a Českej republike, zaraďujeme ho medzi peňažné benefity. Do kategórie benefitov ho zaraďujeme kvôli dobrovoľnosti poskytnutia. Zamestnávateľia nie sú povinní poskytovať 13. a 14 plat, v prípade, ak sa zamestnávateľ rozhodne tento benefit poskytnúť, musí spĺňať zákonom stanovené podmienky na vyplatenie, ktoré si špecifikujeme neskôr. Tieto peňažné benefity sme zaviedli do účinnosti až 1.5.2018, dovtedy sme 13. plat považovali za príplatok, odmenu alebo bonus na konci roka. Tieto platy boli doplnené do § 118 ods. 4 zákonníka práce, kde sa ako mzda posudzuje aj peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení (vyplatenie 13. platu v júni) a obdobia vianočných sviatkov (vyplatenie 14. platu v decembri) príslušného kalendárneho roka.

Zamestnávateľ má týmto spôsobom možnosť odmeniť zamestnancov v mesiaci jún a v mesiaci december, pričom po splnení podmienok bude 13. a 14. plat daňovo aj odvodovo zvýhodnený.

13. plat je v zákonníku práce definovaný ako peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ dobrovoľne poskytnúť zamestnancovi pri období letných dovolení. Pre správny výpočet mzdy a poistenia pri vyplatení 13. a 14. platu je potrebné si stanoviť podmienky oslobodenia týchto platov od dane z príjmov. Pre oslobodenie príjmov najviac do výšky 500 € pri 13. plate musia byť splnené všetky určené podmienky súčasne, ktoré uvádzame v *tabuľke 7 Podmienky vyplatenia 13. platu*

Tabuľka 7 Podmienky vyplatenia 13. platu

• musí byť vyplatený vo výplate za mesiac máj (vyplatený počas mesiaca jún)
• musí byť vyplatený najmenej vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca
• pracovnoprávny vzťah zamestnanca u zamestnávateľa trvá k 30. aprílu aspoň 24 mesiacov.

Zdroj: Spracovanie podľa článku na internete <<http://www.finservistax.sk/5831/vyplacanie-13-a-14-platu-v-zmysle-novely-zakonnika-prace-a-ich-oslobodenie-od-dane-z-prijmov-a-odvodov/>>

14. plat je vymedzený v zákonníku práce ako poskytnutie peňažného príspevku pri príležitosti vianočných sviatkov. Podmienky oslobodenia 14. platu od dane z príjmov najviac do výšky 500 € sme vymedzili v *tabuľke 8 Podmienky vyplatenia 14. platu*. Všetky určené podmienky musia byť splnené v jednom roku inak oslobodenie 14. platu nie je možné.

Tabuľka 8 Podmienky vyplatenia 14. platu

• musí byť vyplatený vo výplate za mesiac november (vyplatený počas mesiaca december)
• musí byť tiež vyplatený najmenej vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca
• pracovnoprávny vzťah musí byť k 31. októbru nepretržite aspoň 48 mesiacov
• zamestnancovi bol vyplatený 13. plat v danom roku najmenej vo výške priemerného mesačného zárobku.

Zdroj: Spracovanie podľa článku na internete <<http://www.finservistax.sk/5831/vyplacanie-13-a-14-platu-v-zmysle-novely-zakonnika-prace-a-ich-oslobodenie-od-dane-z-prijmov-a-odvodov/>>

Oslobodenie 14. platu od dane použijeme prvýkrát v mesiaci december 2018, za predpokladu, že sme v mesiaci jún 2018 vyplatili zamestnancovi peňažné plnenie resp. 13. plat najmenej vo výške priemerného mesačného zárobku, ktoré však od dane z príjmov oslobodené ešte v roku 2018 nebolo. Informácie o vyplatenom dovolenkovom a vianočnom plate sú súčasťou mzdového listu a potvrdenia o príjme.

Všetky podmienky, ktoré sme si vymedzili musíme súčasne spĺňať pri vyplatení týchto platov. Ak má zamestnanec nárok od dvoch alebo viacerých zamestnávateľov na vyplatenie týchto príjmov, nesmie suma oslobodená od dane prekročiť 500 € od všetkých zamestnávateľov. Súbeh takto uplatnených oslobodení vyrovnáme v ročnom zúčtovaní, kde zohľadníme možnú sumu oslobodenia 500 €.

Oslobodenie 13. a 14. platu od poistného do príslušnej zdravotnej a sociálnej poisťovne je možné len vtedy, ak spĺňajú podmienky pre oslobodenie, ktoré sme si definovali vyššie. Dovolenkový plat bude tvoriť v roku 2019 a 2020 vymeriavací základ zamestnanca a zamestnávateľa na sociálne poistenie najviac do výšky 500 €, od roku 2021 už nebude jeho súčasťou. Vianočný plat bude v roku 2018 súčasťou vymeriavacieho základu zamestnanca a zamestnávateľa na sociálne poistenie, ale od roku 2019 už tvoriť jeho súčasť nebude.

13. a 14. plat nebude už od roku 2018 súčasťou VZ pre zamestnanca a zamestnávateľa na ZP, len za toho predpokladu, že k 30.4. 2018 pracovný vzťah trvá nepretržite 2 roky.

Tabuľka 9 Prehľad oslobodenia 13. a 14. platu od dane a poistenia

Oslobodenie (500 €)	2018		2019		2020		2021	
	13. plat	14. plat	13. plat	14. plat	13. plat	14. plat	13. plat	14. plat
od dane z príjmov	nie	áno	áno	áno	áno	áno	áno	áno
od verejného zdravotného poistenia	áno	áno	áno	áno	áno	áno	áno	áno
od sociálneho poistenia	nie	nie	nie	áno	nie	áno	áno	áno

Zdroj: <<http://www.finservistax.sk/5831/vyplacanie-13-a-14-platu-v-zmysle-novely-zakonnika-prace-a-ich-oslobodenie-od-dane-z-prijmov-a-odvodov/>>

Prípadová štúdia 1: 13. plat

Zamestnanec má uzatvorený pracovný pomer u zamestnávateľa od 1.1.2010. Jeho priemerný mesačný zárobok k 1. aprílu 2018 je vo výške 973,58 €. Zamestnávateľ mu vyúčtovaní mzdy za máj 2018 zúčtuje mzdu vo výške 950 € a poskytne mu 13. plat vo výške 1 000 €, ktorý je vo výške 500 € oslobodený od poistného na verejné zdravotné poistenie.

Mzdové veličiny:

- Hrubá mzda zamestnanca $950 \text{ €} + 1\,000 \text{ €} = 1\,950 \text{ €}$
- Zdaniteľný príjem = $1\,950 \text{ €}$
- Vymeriavací základ na verejné zdravotné poistenie = $950 \text{ €} + (1\,000 - 500) = 1\,450 \text{ €}$
- Vymeriavací základ na sociálne poistenie = $1\,950 \text{ €}$

Tabuľka 10 Účtovanie 13. platu

Text	Suma	Účtovací predpis
Hrubá mzda zamestnanca	1 950,00 €	521 / 331.AÚ
ZP – hradené zamestnávateľom	145,00 €	524.AÚ / 336.AÚ
ZP – hradené zamestnancom	58,00 €	331.AÚ / 336.AÚ
SP – hradené zamestnávateľom	491,40 €	524.AÚ / 336.AÚ
SP – hradené zamestnancom	183,30 €	331.AÚ / 336.AÚ
Daň zo závislej činnosti po zohľadnení nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka na rok 2018 = 319,17 €	264,01 €	331.AÚ / 342
Čistá mzda zamestnanca na výplatu	1 444,69 €	331.AÚ / 221.AÚ
Celkové náklady na prácu zamestnanca	2 586,40 €	

Zdroj: Vlastné spracovanie

V prípade, že by sa nezaviedlo v roku 2018 oslobodenie 500 € od platenia poistného do príslušnej zdravotnej poisťovne, výška čistej mzdy zamestnanca by bola vo výške 1 429,48 €. Z uvedeného vyplýva, že zamestnanec po zavedení oslobodenia bude mať mzdu vyššiu o 15,21 €. Celkové náklady zamestnávateľa na jeho prácu budú vo výške 2 586,4 €, čo je o 50 € nižšie, ak by sa uvedené oslobodenie od poistného do príslušnej zdravotnej poisťovne nezaviedlo.

Prípadová štúdia 2: 14. plat

Zamestnávateľ tomu istému zamestnancovi vo vyúčtovaní mzdy za november 2018 zúčtoval mzdu vo výške 890 € a 14. plat vo výške 1 000 €. Priemerný mesačný zárobok zamestnanca k 1.10. 2018 je 945,98 €.

14. plat vo výške 500 € spĺňa podmienky pre oslobodenie od dane z príjmov a od poistného do príslušnej zdravotnej poisťovne, pretože zamestnanec je v pracovnom pomere dlhšie ako 48 mesiacov, výška platu je vyššia ako priemerný mesačný zárobok zamestnanca k 31.10.2018 a zamestnancovi bol vyplatený 13.plat, ktorý bol oslobodený od poistného plateného do príslušnej zdravotnej poisťovne.

Mzdové veličiny:

- Hrubá mzda 890 € + 1 000 € = 1 890 €
- Zdaniteľný príjem 890 € + (1 000€ - 500€) = 1 390 €
- Vymeriavací základ na verejné zdravotné poistenie 890 € + (1000 €-500 €) =1390 €
- Vymeriavací základ na sociálne poistenie = 1 890 €

Tabuľka 11 Účtovné zobrazenie 14. platu

Text	Suma	Účtovací predpis
Hrubá mzda zamestnanca	1 890,00 €	521 / 331.AÚ
ZP – hradené zamestnávateľom	139,00 €	524.AÚ / 336.AÚ
ZP – hradené zamestnancom	55,60 €	331.AÚ / 336.AÚ
SP – hradené zamestnávateľom	476,28 €	524.AÚ / 336.AÚ
SP – hradené zamestnancom	177,66 €	331.AÚ / 336.AÚ
Daň zo závislej činnosti po zohľadnení nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka na rok 2018 = 319,17 €	159,14 €	331.AÚ / 342
Čistá mzda zamestnanca na výplatu	1 497,66 €	331.AÚ / 221.AÚ
Celkové náklady na prácu zamestnanca	2 505,28 €	

Zdroj: Vlastné spracovanie

14. plat je oslobodený do výšky 500 € od poistného na verejné zdravotné poistenie a od dane z príjmov zo závislej činnosti, čo spôsobilo medzi výpočtami 14. platu v roku 2018 a nezavedenia tohto platu do zákonov rozdiel o 111,23 €. Zamestnanec si tak o túto sumu polepší svoj čistý príjem. Rovnako dobre uvedená situácia vplývať aj na zamestnávateľa pretože má nižšie náklady na zamestnanca, keď je 14. plat oslobodený od poistného do príslušnej zdravotnej poisťovne. V prepočte vychádza, že zamestnávateľ náklady na zamestnanca budú o 50 € menej.

3.2 Poskytnuté motorové vozidlo na služobné aj súkromné účely

Ďalším z požadovaných benefitov zamestnancov je aj poskytnutie motorového vozidla nielen na služobné, ale aj súkromné účely. Mnohí z nás berú tento benefit ako samozrejmosť, pretože nie sú dostatočne oboznámení s jeho zdanením u nás (zamestnanca). Veľkou výhodou práve tohto benefitu je jeho dostupnosť. Tým máme na mysli skutočnosť, že pokiaľ má zamestnávateľ vo svojom vlastníctve motorové vozidlo, môže ho poskytnúť zamestnancovi bez toho, aby musel do benefitu vkladať ďalšie finančné prostriedky, ako je napríklad kúpa nového motorového vozidla.

Dôležitým podkladom na uskutočnenie benefitu je uzatvorenie vzájomnej písomnej dohody o používaní služobného motorového vozidla aj na súkromné účely. V takejto písomnej dohode musíme ošetriť všetky podmienky, za ktorých môže zamestnanec motorové vozidlo využívať, vrátane zodpovednosti za ošetrovanie prípadnej škody a hodnoty zvereného motorového vozidla.

V nadväznosti na poskytnutie tohto benefitu je potrebné zaoberať sa otázkou pohonných látok. Ide o spotrebu pohonných látok týkajúcich sa práve súkromných jazd zamestnanca. Vzniknutá situácia môže mať niekoľko riešení:

- a) zamestnanec bude viesť knihu jázď. Z knihy jázď je zrejmé, aký počet kilometrov zamestnanec najazdil v rámci pracovnej cesty a aký počet kilometrov najazdil na súkromné účely. Pohonné látky súvisiace so súkromnými jazdami bude tankovať zamestnanec priamo – *nevzniká žiadny benefit*,
- b) zamestnancovi sa podľa spotreby určí výška zrážky zo mzdy, ktorá pokryje náklady na súkromné účely cesty. Zrážka zo mzdy môže byť uskutočnená až po písomnom súhlase zamestnanca,
- c) zamestnanec dostane vyúčtovaciu faktúru celkových nákladov na pohonné látky, je to z dôvodu nerozlišovania tankovania medzi súkromnými a služobnými jazdami,
- d) zamestnanec bude viesť knihu jázď, ale nebude poskytnuté motorové vozidlo tankovať z vlastných zdrojov ani nebude mať zrážku zo mzdy – *vzniká benefit*

Benefit podlieha dani z príjmov zo závislej činnosti, taktiež tvorí vymeriavací základ pre výpočet poistného zamestnanca aj zamestnávateľa do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne. Vymeriavací základ na výpočet poistného do príslušných poisťovní tvorí: „*suma vo výške 1 %*

- *v prvom roku zo vstupnej ceny motorového vozidla zamestnávateľa poskytnutého na používanie na služobné a súkromné účely za každý aj začatý kalendárny mesiac; ak ide o prenajaté motorové vozidlo, vychádza sa z obstarávacej ceny u pôvodného vlastníka a to aj ak dôjde k následnej kúpe prenajatého motorového vozidla, pričom, ak vo vstupnej cene nie je zahrnutá daň z pridanej hodnoty na účely tohto ustanovenia, sa o túto daň vstupná cena zvýši*
- *nasledujúcich siedmich kalendárnych rokoch zo vstupnej ceny motorového vozidla podľa prvého bodu každoročne zníženej o 12, 5 % k prvému dňu príslušného kalendárneho roka za každý aj začatý kalendárny mesiac jeho poskytnutia na používanie na služobné a súkromné účely, pričom na účely výpočtu nepeňažného príjmu sa vstupná cena motorového vozidla zamestnávateľa podľa prvého bodu zvýši aj o sumu technického zhodnotenia motorového vozidla vykonaného v týchto rokoch.*“ (Zákon o dani z príjmov, § 5 ods. 3, písm. a))

3.2.1 Výpočet nepeňažného príjmu pri poskytnutí motorového vozidla zamestnávateľa

Pri výpočte nepeňažného príjmu zamestnanca, ktorému sme poskytli na súkromné účely motorové vozidlo, vychádzame zo vstupnej ceny motorového vozidla podľa § 25 Zákona o dani z príjmov.

Tabuľka 12 Vstupná cena motorového vozidla poskytnutého na súkromné účely zamestnanca

Cena	Druh nadobudnutia motorového vozidla do podnikania
Obstarávacia cena	v prípade, ak je motorové vozidlo bolo nadobudnuté kúpou
Všeobecná cena	v prípade, ak je motorové vozidlo nadobudnuté dedením, darovaním od fyzickej osoby, ktorá nemala vozidlo zahrnuté v obchodnom majetku
Všeobecná cena, Obstarávacia cena, Cena podľa osobitného predpisu	v prípade preradenia motorového vozidla z osobného užívania fyzickej osoby do obchodného majetku spoločnosti
Zostatková cena motorového vozidla zistená u darcu, Obstarávacia cena	v prípade vyradenia v dôsledku jeho darovania, okrem motorového vozidla vylúčeného z odpisovania
Zostatková cena motorového vozidla u darcu, Obstarávacia cena	v prípade darcu, ktorý je fyzická osoba pri vyradení z obchodného majetku, ak ide o motorové vozidlo, ktoré bolo u darcu zahrnuté v obchodnom majetku, pričom pri jeho predaji uskutočnenom v deň darovania by sa naň nevzťahovalo oslobodenie podľa § 9 Zákona o dani z príjmov, okrem motorového vozidla vylúčeného z odpisovania
Vstupná cena motorového vozidla v lízinguovej zmluve	v prípade, že spoločnosť nadobudla motorového vozidlo formou finančného prenájmu.

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa § 25 ods. 1 Zákona o dani z príjmov

Ak v vstupnej cene motorového vozidla poskytnutého zamestnávateľom nie je zahrnutá daň z pridanej hodnoty na účely výpočtu nepeňažného príjmu zamestnanca musíme ju dopočítať, respektíve o túto daň nepeňažný príjem zvýšiť. Nepeňažný príjem zamestnanca zvyšujeme v závislosti od toho, či je dané motorové vozidlo obstarané od platiteľa alebo neplatiteľa dane z pridanej hodnoty.

V prípade, ak zamestnanec využíva v priebehu mesiaca viac služobných motorových vozidiel, berieme do úvahy vozidlo, ktoré má vyššiu vstupnú cenu.

Uvedený zamestnanecký benefit podľa zákona o dani z príjmov plyní zamestnancovi len v prípade, ak je motorové vozidlo vo vlastníctve zamestnávateľa, vrátane vozidla, ktorý bol obstaraný formou finančného prenájmu a následne bol zaradený do používania, pričom neuplynulo viac ako 8 rokov od zaradenia tohto majetku do používania alebo ak ide o prenajaté vozidlo a ak ide o vozidlo poskytnuté zamestnancovi súčasne na služobné aj súkromné účely bez ohľadu na to, či zamestnanec toto motorové vozidlo využíva na súkromné účely alebo nie.

Zdanenie z pohľadu zamestnanca

Pre zamestnanca je poskytnutý zamestnanecký benefit vo forme motorového vozidla na súkromné účely zamestnanca zdaniteľným príjmom vo výške 1 % zo vstupnej ceny motorového vozidla v prípadoch, ktoré sme si už uviedli vyššie. (Zákon o dani z príjmov, § 5) Tento zamestnanecký benefit podlieha dani zo závislej činnosti a takisto aj poistnému do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne. Ak zamestnávateľ umožnil zamestnancovi platiť pohonné látky tankovacou kartou aj na súkromné jazdy a nechce, aby mu zamestnanec sumu za pohonné látky vrátil alebo zrazil zo mzdy, môže túto situáciu zamestnanec brať ako ďalší poskytnutý benefit zo strany zamestnávateľa, ktorý tiež podlieha dani z príjmov zo závislej činnosti a tvorí vymeriavací základ na výpočet poistného do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne.

Zdanenie z pohľadu zamestnávateľa

Kúpa motorového vozidla je pre zamestnávateľa daňovým výdavkom, ak slúži na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov spoločnosti. Uvedený automobil je následne zamestnancovi vo výplatnom lístku zdanený ako nepeňažný príjem, ktorý sme mu ako spoločnosť poskytli.

Pre zamestnávateľa je veľmi dôležité rozlíšiť, či práve náklady spojené s motorovým vozidlom, ako napríklad diaľničná známka, technická kontrola motorového vozidla, pohonné látky a náklady na opravu motorového vozidla, budú pre spoločnosť daňovým výdavkom a v akej výške. Zamestnávateľ musí priamo v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve dohodnúť so zamestnancami všetky informácie a podmienky využitia motorového vozidla zamestnancami na ich súkromné účely.

V prípade pohonných látok sa zamestnávateľ môže rozhodnúť, či sumu týchto látok, ktorú zamestnanec použil aj na súkromné účely uplatní do daňových výdavkov v plnej výške a následne ju zahrnie do mzdy zamestnanca ako nepeňažný príjem. V tomto prípade, je to daňovo uznaný výdavok zamestnávateľa v plnej výške. Alebo sa zamestnávateľ môže rozhodnúť, že pohonné látky motorového vozidla poskytnutého zamestnancovi bude uplatňovať do daňových výdavkov spoločnosti len paušálne do výšky 80 % z ceny pohonnej hmoty (Zákon o dani z príjmov, § 19). Ak si zamestnávateľ uplatní do daňových výdavkov sumu pohonných látok len do výšky 80 % a zvyšok 20 % bude považovať za nedaňový výdavok, už nemusí zamestnancovi sumu pohonných látok zahrnúť do výpočtu mzdy ako nepeňažný príjem. Pri takomto uplatnení daňových výdavkov už zamestnávateľ nemusí viesť ani knihy jász zamestnancov.

Prípadová štúdia 3: Automobil poskytnutý zamestnancovi aj na súkromné účely

Zamestnanec má priznanú hrubú mzdu vo výške 1 300 € k nej mu bol poskytnutý nepeňažný príjem vo forme motorového vozidla na služobné aj súkromné účely, ktorý bol v spoločnosti zaradený do používania v januári 2017. Vtedy bol zamestnancovi aj poskytnutý na používanie. Kúpna cena motorového vozidla bola 21 500 € vrátane DPH. V súvislosti s takto poskytnutým motorovým vozidlom si zamestnávateľ uplatňuje pohonné látky 70 % do nákladov na motorové vozidlo, ktorý bol poskytnutý zamestnancovi. Mesačné výdavky na pohonné látky sú vo výške 200 €.

Tabuľka 13 Ocenenie nepeňažného príjmu

Rok	VC v €	Zníženie VC v %	Znížená VC	1 % zo sumy	Nepeňažný príjem
2019	21 500,00 €	37,5 % = (3 x 12,5)	13 437,50 €	134,38 €	134,38 €

Zdroj: Vlastné spracovanie

Mzdové veličiny:

- Hrubá mzda = 1 434,38 € (1 300 € + 134,38 €)
- Zdaniteľný príjem = 1 434,38 €
- Vymeriavací základ na verejné zdravotné poistenie = 1 434,38 €
- Vymeriavací základ na sociálne poistenie = 1 424,38 €

Do nepeňažného príjmu zamestnanca nebudeme zahrňať sumu za pohonné látky, pretože zamestnávateľ sa rozhodol, že ju bude preplácať zamestnancovi v plnej výške a do daňových výdavkov si ich bude zamestnávateľ zahrňať len vo výške 70 %, t.j. 140 €. Zvyšná suma bude pre zamestnávateľa nedaňovým výdavkom.

Tabuľka 14 Účtovné zobrazenie automobilu na služobné a súkromné účely

Text	Suma	Účtovací predpis
Hrubá mzda zamestnanca	1 434,38 €	521/331.AÚ
Poistné do ZP a SP – zamestnanec	192,21 €	331.AÚ/336.AÚ
Poistné do ZP a SP – zamestnávateľ	504,90 €	524.AÚ/336.AÚ
Daň zo závislej činnosti po zohľadnení nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka na rok 2018 = 319,17 €	79,44 €	331.AÚ/342
Čistá mzda zamestnanca	1 162,73 €	331.AÚ/221
Celkové náklady na prácu zamestnanca – bez PHM	1 939,28 €	
Náklady na PHM – daňovo uznané do výšky 70 %	140,00 €	518.AÚ/211
Náklady na PHM – daňovo neuznané vo výške 30 %	60,00 €	518.AÚ/211
Celkové náklady na prácu zamestnanca – s PHM ako benefit	2 139,28 €	
Celkové náklady na prácu zamestnanca – nepeňažný príjem zamestnanca PHM vo výške 100 %	2 009,68 €	

Zdroj: Vlastné spracovanie

Na základe uvedeného účtovného zobrazenia a výpočtov môžeme skonštatovať, že pre zamestnanca je výhodné poskytnutie motorového vozidla, aj na jeho súkromné účely, zamestnávateľom z viacerých dôvodov. Zamestnanec si nemusí kupovať vlastné motorové vozidlo a znášať náklady s ním spojené. Ako môžeme vidieť, mzda zamestnanca, aj po poskytnutí motorového vozidla spoločnosťou, je navýšená o nepeňažný príjem len vo výške 134,38 €, čo podľa nás nie je veľa a navyše sa táto suma bude ročne znižovať o 12,5 % ak, však nenastane technické zhodnotenie tohto motorového vozidla, potom by suma nepeňažného príjmu bola navýšená o zohľadnenie technického zhodnotenia do výpočtu výške nepeňažného príjmu. Zamestnanec má v prípadovej štúdii len výdavok na motorové vozidlo vo výške 134,38 €, keďže výdavky na pohonné látky znáša zamestnávateľ.

Pre zamestnávateľa sú náklady na mzdu zamestnanca daňovým výdavkom podľa zákona o dani z príjmov a daňovým výdavkom sú aj sumy vynaložené na spotrebované pohonné hmoty len vo výške 70 %, ako sme uviedli v prípadovej štúdii, zvyšných 30 % zaradíme do nedaňových výdavkov, ktoré nie sú vynaložené na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov spoločnosti. Ak by zamestnávateľ žiadal od zamestnanca náhradu za pohonné látky alebo pohonné látky zaradil do výpočtu mzdy ako nepeňažný príjem, tak celkové náklady zamestnávateľa na mzdu zamestnanca by boli len vo výške 2 009,68 €, čo je o 129,60 € (2 139,28 € - 2 009,68 €) menej, než v prípade, že by sme znášali výdavky na pohonné látky týkajúce sa súkromných jazd zamestnanca v plnej výške.

Záleží len na zamestnávateľovi aké benefity chce zamestnancom poskytnúť a ako si ich stanoví v kolektívnej zmluve alebo vo vnútornom predpise spoločnosti.

3.3 Vzdelávacie kurzy

Vzdelávanie zamestnancov, prehlbovanie ich kvalifikácie alebo jej zvyšovanie je podľa zákonníka práce § 153 až § 155 povinnosťou zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom. V tomto prípade, je veľmi diskutabilné, či môžeme hovoriť o zamestnaneckom benefite alebo o neznalosti zamestnaneckých práv a nárokov.

Zabezpečiť zamestnancom požadovanú kvalifikáciu, vzdelávací kurz je nutné hlavne v prípade, ak zamestnanec vstupuje do pracovného pomeru bez požadovanej kvalifikácie, vtedy je potrebné túto kvalifikáciu zabezpečiť zaškolením alebo zaučením. Ďalším prípadom je, keď zamestnanec prechádza na nové pracovisko, alebo na nový druh práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce, tento prípad vedie k povinnosti rekvalifikácie zamestnanca.

Zo zákonníka práce vyplýva povinnosť zamestnanca si sústavne prehlbovať, udržiavať a obnovovať kvalifikáciu, aby bol schopný v dostatočnej miere vykonávať prácu dohodnutú v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ je pritom oprávnený umožniť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehlbovať si kvalifikáciu. Účasť na takomto vzdelaní je považovaná za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

Vzdelávacie kurzy, rekvalifikáciu zaraďujeme medzi povinné vzdelanie zamestnancov podľa zákonníka práce, ktoré nemôžeme považovať za zamestnanecký benefit. Zamestnaneckým benefitom môžeme označiť vzdelanie zamestnancov, ich rekvalifikáciu, ktoré sú zamestnancom poskytnuté nepovinne, nad rámec alebo, ktoré priamo nesúvisia s výkonom ich práce.

V súlade so zákonníkom práce môže zamestnávateľ umožniť zamestnancovi účasť aj na ďalšom zvyšovaní kvalifikácie, v ktorej zamestnanec získa ďalšie predpoklady na riadny výkon práce v dohodnutej v pracovnej zmluve. Ak zamestnávateľ udelí súhlas zamestnancovi na zvýšenie kvalifikácie, potom mu musí poskytnúť minimálne nároky v rozsahu stanovenom zákonníkom práce § 140 ods. 3, ktorý nariaďuje zamestnávateľovi poskytnúť pracovné voľno, potrebné na účasť na vyučovaní, prípravu a vykonanie každej skúšky, štátnej skúšky atď. Aj pri takomto druhu pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy, ktorá je taktiež zdaniteľným príjmom zamestnanca a daňovým výdavkom zamestnávateľa.

Súhlas zamestnávateľa na zvyšovanie kvalifikácie zamestnancovi a s tým spojené nároky na úhradu presne určených nákladov musia byť špecifikované v písomnej dohode, kolektívnej zmluve alebo pracovnej zmluve. Zamestnanec musí po takomto súhlase pracovať pre zamestnávateľa určitý čas, ak to nedodrží, je povinný zamestnávateľovi vrátiť náklady na štúdium, ktoré hradil za zamestnanca, platí to aj v prípade ak zamestnanec skončí pracovný pomer pred ukončením štúdia. Ak zamestnávateľ zamestnáva menej než 20 ľudí, má možnosť uzavrieť dohodu o prehľbovaní kvalifikácie, ktorej predpokladané náklady sú vo výške najmenej 1 700 €. (Zákonník práce, § 155) Takto stanovené nároky na úhrady nákladov súvisiacich so vzdelaním sú daňovým výdavkom zamestnávateľa, ale až po splnení podmienky, že slúžia na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie príjmov zamestnávateľa a k dosiahnutiu zisku spoločnosti. (Zákon o dani z príjmov, § 19)

Zdanenie z pohľadu zamestnávateľa

V súvislosti so zabezpečením vzdelávania, rekvalifikácie zamestnancov zamestnávateľovi vznikajú výdavky, ktoré sú zároveň daňovými výdavkami podľa § 19 ods. 2, písm. c) bod 3.

Opatrnejší musíme byť pri výdavkoch na rozvojové a vzdelávacie školenia, kde musíme presne špecifikovať skupiny zamestnancov, ktoré potrebujú takéto vzdelanie napríklad: manažérska skupina, obchodníci, pretože uvedené školenia, niektorí môžu považovať za osobnostné. Rovnako to platí aj pre jazykové kurzy, ktoré môžeme považovať za daňovo uznané až vtedy, ak sú využívané na pracovisku.

Zdanenie z pohľadu zamestnanca

Z pohľadu zamestnanca je suma vynaložená zamestnávateľom na doškoľovanie zamestnanca, ktoré súvisí s činnosťou alebo s podnikaním zamestnávateľa príjem oslobodený od dane z príjmov zo závislej činnosti napríklad: zaškolenie, zaučenie, rekvalifikácia zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko (Zákon o dani z príjmov § 5, ods. 7). Oslobodenie sa však nevzťahuje na sumy vyplácané zamestnancovi ako náhrada za stratu na zárobku. Taktiež sa oslobodenie od dane nevzťahuje na výdavky, ktoré zamestnávateľ vynaložil na zamestnanca v súvislosti so získaním vyššieho stupňa vzdelania, pretože nejde o doškoľovanie, ale o štúdium a výdavky na vzdelávanie, ktoré nemajú súvis s pracovnou náplňou zamestnanca. Z tohto dôvodu takto vynaložená suma zamestnávateľom je u zamestnanca zdaniteľným príjmom, z ktorého zamestnávateľ vyberie preddavok na daň, v mesiaci jeho poskytnutia a tiež sa zahrňuje do vymeriavacieho základu dane pre výpočet sociálneho a verejného zdravotného poistenia (Zákon o dani z príjmov, § 35).

Prípadová štúdia 4: Vzdelávanie zamestnancov

Situácia A: Zamestnávateľ prispieva svojim zamestnancom mesačne na jazykové kurzy 200 €. Jazykové znalosti zamestnanci v spoločnosti bežne nevyužívajú, nie sú nevyhnutné k náplni ich povolania, ale aj napriek tomu sa zamestnávateľ rozhodol im na tieto kurzy prispievať.

Situácia B: Zamestnávateľ zaplatil zamestnancovi dvojdnové školenie zamerané na vyhotovenie daňového priznania k dani z príjmov právnických osôb za rok 2018 vo výške 200 €. Zamestnanec má v roku 2019 vyhotoviť daňové priznania z dani z príjmov právnických osôb pre dvadsiaticich externých klientov.

Zdroj: Vlastné spracovanie

Situácia A: Príspevky, ktoré zamestnávateľ poskytuje svojim zamestnancom a neslúžia k dosiahnutiu a zabezpečeniu príjmu spoločnosti nemôžeme považovať za daňový výdavok spoločnosti, ako v situácii B (Zákon o dani z príjmov, § 21). U zamestnanca poskytnutý jazykový kurz predstavuje príspevok už oslobodený od dane, pretože ho zamestnávateľ zaradil do nedaňových výdavkov. Ak by však zamestnávateľ zamestnancovi príspevok zarátal do zdaniteľnej mzdy, tak by sme duplicitne tento príspevok zdanili, raz na strane zamestnávateľa (nedaňový výdavok) a druhý raz na strane zamestnanca (zdaniteľný príjem).

Situácia B: Daňové riešenie uvedenej problematiky z pohľadu zamestnanca je takýto nepeňažný príjem zdaniteľným príjmom a podlieha poistnému do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne (Zákon o dani z príjmov § 5, ods. 7). Zamestnávateľ si môže výdavok na školenie uplatniť do daňových výdavkov, pretože súvisí s hlavným predmetom činnosti zamestnávateľa.

Tabuľka 15 Účtovné zobrazenie vzdelávania zamestnancov

Text	Suma	Účtovací predpis
Príspevok na jazykový kurz – nedaňový výdavok zamestnávateľa (situácia A)	200,00 €	528.AÚ/321.AÚ
Príspevok na školenie o vyhotovení DP PO – daňový výdavok zamestnávateľa (situácia B)	200,00 €	527.AÚ/331.AÚ

Zdroj: Vlastné spracovanie

3.4 Zdravotné voľno (sick day)

Zdravotné voľno, tzv. sick day často využívaný a obľúbený benefit, ktorý nám umožňuje zobrať si ročne pár dní voľna, zvyčajne 3 až 5 dní v prípade, že sa necítíme dobre

a kvôli čomu nie je nutnosťou navštíviť hneď lekára, ktorý by nám vystavil potvrdenie o pracovnej neschopnosti a odporučí nám niekoľko dní zostať doma a nepracovať.

Zákonník práce neupravuje pojem sick day, čo znamená, že nemôžeme definovať povinnosti zavedenia tohto sick day do pracovnej zmluvy. Poskytnutie sick day benefitu závisí len od iniciatívy zamestnávateľa, preto uvedený benefit niektoré spoločnosti neposkytujú vôbec, z tohto dôvodu ho môžeme priradiť k ďalšiemu konkurenčnému nástroju spoločnosti. Sick day má určité obmedzenia, aby zamestnanci benefit nezneužívali. Často však závisí od zamestnávateľa, koľko zdravotného voľna poskytne, či akým spôsobom ich podmieni.

Sick day má svoje výhody, krátky odpočinok a liečenie je pre zamestnávateľa v mnohých prípadoch výhodnejšie, než dlhodobé liečenie. Ak zamestnanec cíti začínajúcu nevoľnosť je lepšie ak zostane doma a nenakazí ďalších kolegov. Veľkou výhodou pre zamestnanca počas sick day je hlavne to, že zamestnanec dostáva vyplatenú mzdu, ktorá je podstatne vyššia než nemocenská náhrada za práceneschopnosť zamestnanca vo výške 25 % alebo 55 % z vymeriavacieho základu a vyššia než nemocenské dávky zo sociálnej poisťovne, ktorá nám môže vyplatiť najviac 33 € na deň.

Pre zamestnávateľa samozrejme zavedený sick day znamená určitý dodatočný náklad, ktorý je trochu kompenzovaný tým, že po návšteve lekára zamestnanci obvykle zostávajú mimo práce dlhšie. Zamestnávateľ má príjem zo sick day vyplatený v rámci zdaniteľnej mzdy a zamestnávateľ ho považuje za daňový výdavok (GRÓFOVÁ, 2018).

3.5 Stravovanie zamestnancov

Príspevok na stravovanie, stravné lístky poskytnuté vo forme zamestnaneckého benefitu v dnešnej dobe už zamestnanci považujú za veľmi žiadaný. Je to prevažne z dôvodu, že cena hlavného jedla presahuje zákonom stanovenú lehotu, ktorý predstavuje povinnosť zamestnávateľa prispievať zamestnancom na jedlo minimálne vo výške 55 % z ceny jedla, najviac však do výšky 55 % z ceny stravného poskytnutého pri pracovnej ceste, ktorá trvá v rozsahu od 5 až do 12 hodín, čo predstavuje sumu 2,64 € (4,80 € x 55%). Suma 2,64 €, poskytnutá na jedlo, dnes už nepokryje ani polovičné náklady, ktoré musíme vynaložiť na zaplatenie hlavného jedla. Zamestnanci preto vyžadujú od zamestnávateľov, aby im prispievali na stravné väčšou sumou.

Zo zákonníka práce zamestnávateľovi vyplýva povinnosť zabezpečiť stravovanie svojím zamestnancom buď priamo na pracovisku alebo v jeho blízkosti, vo všetkých

pracovných zmenách, zahŕňa aj nočnú zmenu, aj zmenu počas sviatkov. Zamestnávateľ má povinnosť podľa § 152 ods. 3 zákonníka práce aj na takéto stravovanie prispieť. Tieto príspevky môžeme rozdeliť do 4 skupín a to sú: príspevky zamestnávateľa na stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, zabezpečenie stravovania prostredníctvom stravovacích poukázok, poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu a poskytnutie finančného príspevku.

Tabuľka 16 Podmienky na zabezpečenie stravovania

Kedy má zamestnanec nárok na zabezpečenie stravovania ?	• po odpracovaní viac ako štyroch hodín ³
	• na pracovnej ceste, ak na svojom pracovisku v daný deň vykonával prácu viac ako štyri hodiny
	• po odpracovaní viac ako 11 hodín, má možnosť zamestnávateľ zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.
Kedy nemá zamestnanec nárok na zabezpečenie stravovania?	• pri odpracovaní menej než štyroch hodín alebo presne štyroch hodín
	• ak pracuje na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru
	• na pracovnej ceste, ak svoju prácu na riadnom pracovisku v daný deň nevykonával vôbec alebo vykonával najviac štyri hodiny ⁴
	• pri výkone práce v zahraničí

Zdroj: Vlastné spracovanie

Ak sa zamestnávateľ rozhodne prispievať zamestnancom na stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, v tomto prípade im je zamestnávateľ povinný prispieť na stravovanie vo výške 55 % z ceny jedla, ako sme uviedli vyššie. Záleží na zamestnávateľovi, či je schopný zabezpečiť jedlo v hodnote 2,64 €. Ak náklady na jedlo budú najviac vo výške 2,64 €, potom celý výdavok na jedlo zamestnancov vypláca zamestnávateľ z vlastných zdrojov a je pre neho daňovo uznaným výdavkom. Pokiaľ sa cena jedla dosahuje viac ako 2,64€, môžeme použiť na pokrytie jedla aj sociálny fond. Ak ani toto nie je postačujúce krytie, rozdiel môže znášať zamestnanec formou zrážky zo mzdy. V prípade, že zamestnávateľ zamestnancovi nezrazí zrážku zo mzdy, je pre neho rozdiel, ktorý doplatí výdavok navyše, tzn. nedaňový výdavok.

Zamestnávateľ zabezpečujúci stravovanie formou stravovacích poukázok musí zabezpečiť stravovaciu poukážku vo výške najmenej 75 % stravného, ktoré je poskytnuté

³ Pritom nie je rozhodujúce, ako dlho mala trvať pracovná doba ale ako dlho zamestnanec počas pracovnej doby skutočne pracoval.

⁴ Zamestnanec na pracovnej ceste má nárok na cestovné náhrady podľa zákona o cestovných náhradách, v prípade ak pracovná cesta trvala najmenej 5 hodín.

pri tuzemskej pracovnej ceste v trvaní od 5 do 12 hodín, suma minimálnej takto určenej stravnej poukážky je 3,60 €. Zamestnávateľovi z toho vyplýva, že musí stravovacie poukážky objednávať minimálne v tejto hodnote, samozrejme, suma stravovacej poukážky zo strany zamestnávateľa, môže byť poskytnutá vo vyššej sume, čo považujeme za benefit, ak nám rozdiel nestrhne zamestnávateľ zrážkou zo mzdy.

Poskytnúť finančný príspevok najmenej vo výške 2,64 € je povinnosťou zamestnávateľa v prípadoch, ktoré sme uviedli do *tabuľky 17 Podmienky poskytnutia finančného príspevku na stravovanie*.

Tabuľka 17 Podmienky poskytnutia finančného príspevku na stravovanie

• zamestnancovi nie je možné zabezpečiť stravovanie vo vlastnom alebo inom stravovacom zariadení (pracoviská na odľahlých miestach, neobývané oblasti, pracovné hodiny mimo otváracích hodín stravovacích zariadení),
• ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku
• ak na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodoch nemôže využiť ani jeden zo spôsobom stravovania, ktoré sú zabezpečené zamestnávateľom
• ak zamestnanci pracujú z domu alebo vykonávajú teleprácu a nie je im zabezpečené stravovanie vo vlastnom alebo inom stravovacom zariadení

Zdroj: Vlastné spracovanie

Poskytnutie finančného príspevku má byť poslednou možnosťou, ktoré môže zamestnávateľ využiť. Zamestnávateľ si vo vnútornom predpise môže modifikovať znenie tohto ustanovenia a zamestnancom môže finančný príspevok poskytnúť vo vyššej sume, ako benefit.

Zdanenie z pohľadu zamestnávateľa

Príspevky zamestnávateľa vynaložené na stravovanie zamestnancov, poskytované za podmienok určených v zákonníku práce, sú daňovými výdavkami, ktoré môžeme uplatniť len v rozsahu a za podmienok ustanovených v zákone o dani z príjmov (Zákon o dani z príjmov, § 19, ods. 2). Pre nás z daňového pohľadu platí, že ak zamestnávateľ poskytne zamestnancom povinné plnenia stanovené v zákonníku práce, môžeme hovoriť o daňovo uznaných výdavkoch.

Daňovo uznanými výdavkami na stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnávateľa alebo prostredníctvom stravných lístkov je len suma do 2,64 € a nad 2,64 € bude pre zamestnávateľa nedaňovým výdavkom, túto sumu môžeme považovať za zamestnanecký benefit. Za poskytnutý zamestnanecký benefit zo strany zamestnávateľa

môžeme považovať aj poskytnutie stravovania v prípadoch, kedy zamestnanci nemajú na takýto príspevok zo zákona nárok. Osoby, ktoré nemajú nárok na zabezpečenie stravovania alebo stravných poukázok sme vymedzili v *tabuľke 16 Podmienky na zabezpečenie stravovania*. Ak zamestnávateľ poskytne stravovanie uvedeným osobám, náklady na toto stravovanie sú pre zamestnávateľa daňovo neuznané.

Zdanenie z pohľadu zamestnancov

Na základe § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov sú od dane oslobodené príjmy poskytnuté ako hodnota stravy poskytovaná zamestnancom od zamestnávateľa na spotrebu na pracovisku alebo prostredníctvom stravovacích zariadení a príspevkov na stravovanie, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára, že kvôli zdravotným dôvodom, nemôže využiť žiadny spôsob z poskytnutého stravovania zamestnanca zamestnávateľom. Finančný príspevok zamestnávateľa poskytnutý z iných dôvodov ako zdravotných, nespadá pod zákonom stanovenú podmienku, preto ako súčasť celkového príjmu zamestnanca podlieha dani zo závislej činnosti a podlieha poistnému do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne.

Z uvedeného vyplýva, že nepeňažná forma príspevku na stravovanie je pre zamestnanca výhodnejšia, pretože bez ohľadu na jeho výšku ide o od dane oslobodený príjem. Finančný príspevok podľa dani z príjmov vždy, okrem predtým uvedenej výnimky.

Povinnosťou zamestnávateľa v súlade so zákonníkom práce je zabezpečovanie stravovania svojim zamestnancom, ktorý upravuje iba minimálne nároky na poskytovanie stravovania. Poskytované stravovanie nad rámec zákona sú zo strany zamestnávateľa považované za poskytnuté benefity, ktoré musíme zakomponovať do pracovnej zmluvy, kolektívnej alebo vnútorného predpisu, aby som s nimi oboznámený každý zamestnanec. V záujme samotného zamestnávateľa by malo byť vytvorenie atraktívnych a kvalitných pracovných podmienok, ktoré vedú k motivácii a lepšiemu pracovnému výkonu zamestnanca.

Prípadová štúdia 5: Stravné lístky

Zamestnávateľ zabezpečuje svojim zamestnancom stravné lístky, ktoré objednáva a poskytuje v hodnote 5,00 €. Zamestnávateľ zamestnancom nestrháva zrážku zo mzdy a časť v sume 1,00 € na stravné poskytuje zo sociálneho fondu.

Výdavky na stravné lístky sú daňovo uznané len do výšky 55 % zo sumy 4,80 €, ktorá je poskytnutá pri tuzemskej pracovnej ceste v trvaní od 5 do 12 hodín, čo predstavuje sumu daňových výdavkov vo výške 2,64 €, ktorú si zamestnávateľ uplatňuje do daňových

výdavkov. Stravovacia poukážka musí však vo výške minimálne 75 % z hodnoty cestovného poskytnutého pri pracovnej ceste v trvaní od 5 do 12 hodín, t.j. 3,60 €. Zamestnávateľ čerpá sociálny fond vo výške 1 € na stravné svojim zamestnancom. Zvyšná suma vynaložená zamestnávateľom na stravné vo výške 1,36 € je daňovo neuznaným výdavkom zamestnanca, keďže sa rozhodol prispievať zamestnancom na stravné v plnej výške.

Tabuľka 18 Účtovanie stravných lístkov

Text	Suma	Účtovací predpis
Nákup stravných lístkov	5,00 €	213 / 321.AÚ
Príspevok zamestnávateľa – daňovo uznaný výdavok	2,64 €	527.AÚ / 213
Príspevok zamestnávateľa – daňovo neuznaný výdavok	1,36 €	528.AÚ / 213
Príspevok zo sociálneho fondu	1,00 €	472 / 213

Zdroj: Vlastné spracovanie

Prípadová štúdia 6: Finančný príspevok na stravovanie

Zamestnanci sa stravujú v stravovacom zariadení zabezpečeným zamestnávateľom, traja zamestnanci vykonávajú prácu z domu a kvôli veľkej vzdialenosti sa nemôžu dostať do stravovacieho zariadenia. Zamestnancom je z tohto dôvodu poskytnutý finančný príspevok vo výške 5,00 €. Zamestnávateľ im prispieva len do výšky 55 % zo sumy, ktorá je poskytnutá pri tuzemskej pracovnej ceste v trvaní od 5 do 12 hodín, zvyšok strháva zamestnancom zrážkou z ich mzdy.

Finančný príspevok, ktorý poskytol zamestnávateľ zamestnancovi nie je oslobodený od dane z toho dôvodu, že nie je splnená podmienka oslobodenia, ktorou je potvrdenie od špeciálneho lekára, že zo špeciálnych dôvodov nemôže využiť možnosti stravovania, ktoré poskytuje zamestnávateľ. Z tohto dôvodu finančný príspevok na stravovanie podlieha dani z príjmov zo závislej činnosti zamestnanca a poistného do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne. Zvyšná suma 2,36 € bude zrazená zamestnancovi zrážkou zo mzdy a už nepodlieha zdaneniu do vyššie uvedených poisťovní. Tento príspevok na stravovanie zamestnancom je daňovo uznaným výdavkom podľa zákona o dani z príjmov.

Mzdové veličiny:

- Finančný príspevok na stravovanie = 5,00 €
- Poistné na verejné zdravotné poistenie = 0,11 €
- Poistné na sociálne poistenie = 0,25 €
- Daň z príjmov zo závislej činnosti = 0,43 €

Tabuľka 19 Účtovanie príspevku na stravovanie zamestnancov

Text	Suma	Účtovací predpis
Poskytnutý finančný príspevok na stravovanie zamestnancom	2,64 €	527.AÚ/331.AÚ
ZP - hradené zamestnancom	0,11 €	331.AÚ/336.AÚ
SP - hradené zamestnancom	0,25 €	331.AÚ/336.AÚ
Daň zo závislej činnosti	0,43 €	331.AÚ/342

Zdroj: Vlastné spracovanie

3.6 Pitný režim, nealkoholické nápoje

Zo stravovaním zamestnancov úzko súvisí aj ich pitný režim, preto si rozoberieme aj túto problematiku. Zamestnávateľ má povinnosť zabezpečiť za určitých podmienok pitný režim na pracovisku, hlavne v prípade ak zdroj pitnej vody na pracovisku nie je. Tieto podmienky sú stanovené v § 6 ods. 3 písm. b) zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“), pričom zabezpečovanie pitného režimu musíme upraviť aj vo vnútornom predpise spoločnosti.

Povinnosť zamestnávateľom zabezpečiť pitný režim vyplýva aj zo zákona č.355/2007 o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, konkrétne sa ním zaoberá § 35 tohto zákona a to v rámci opatrení, ktoré vylúčia alebo znížia nepriaznivé účinky faktorov tepelnej alebo vlhkostnej mikroklímy pôsobiace na zdravie zamestnancov. Taktiež sa tým zaoberá aj vyhláška ministerstva zdravotníctva zaoberajúca sa ochranou zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci, ktorá stanovuje zamestnávateľom povinnosť zabezpečovať takzvané ochranné nápoje pri výkone práce.

Zdanenie z pohľadu zamestnávateľa

Náklady zamestnávateľa vynaložené na zabezpečenie pitného režimu svojich zamestnancov v súlade s podmienkami vymedzenými v zákone o BOZP, považujeme za daňové výdavky podľa § 19 ods. 2 písm. c) bod 1 zákona o dani z príjmov. Väčšinou na zabezpečenie pitného režimu zamestnancov postačuje prístup k pitnej vode z verejnej vodovodnej siete na mieste výkonu práce. Ak však, zamestnávateľ nakupuje pitnú vodu, napríklad v spotrebiteľskom balení, tak takýto nákup považujeme za daňový výdavok, aj v prípade, ak zamestnávateľ zabezpečil prístup k pitnej vode z vodovodu.

Zamestnávateľ nad rámec zákona môže zamestnancom zabezpečiť aj iné nealkoholické nápoje ako sú minerálky, sladené nápoje, kávu všetkým zamestnancom, v tomto prípade však nemôžeme hovoriť o daňovom výdavku zamestnávateľa.

Zdanenie z pohľadu zamestnanca

U zamestnanca je hodnota poskytnutých nealkoholických nápojov na pracovisku oslobodená od dane z príjmov zo závislej činnosti (Zákon o dani z príjmov § 5, ods. 7). Podľa znenia daného zákona je poskytnutie akéhokoľvek nealkoholického nápoja zamestnávateľom zamestnancovi oslobodeným príjmom zamestnanca za podmienky, že sa tento nápoj poskytol na pracovisku.

Vzhľadom na skutočnosť, že nealkoholické nápoje sú u zamestnanca vždy príjmom oslobodeným od dane, nie je možné v tomto prípade využiť výnimku ustanovenú v § 19 ods. 1 zákona o dani z príjmov, podľa ktorej daňovým výdavkom je aj výdavok vynaložený zamestnávateľom na zdaniteľný príjem zamestnanca za podmienok ustanovených osobitným predpisom (Zákon o dani z príjmov, § 5 ods. 1). Nebude totiž splnená jedna z podmienok pre túto výnimku a to podmienka zdaniteľnosti príjmu u zamestnanca. Výdavky zamestnávateľa na pitný režim zamestnanca vyššie, ako upravuje osobitný predpis (zákon o BOZP), nie je teda možné uplatniť do daňových výdavkov ani prostredníctvom uvedenej výnimky.

Prípadová štúdia 7: Pitný režim zamestnancov

Zamestnávateľ svojím administratívnym zamestnancom na pracovisku dáva k dispozícii minerálne vody. Túto možnosť využívajú všetci zamestnanci, napriek tomu, že v pracovných priestoroch je prístup z vodovodu k pitnej vode.

Poskytovanie ochranných nápojov, v súlade nami uvedenými predpismi, má byť zabezpečené zamestnávateľom pracovníkom, u ktorých si to vyžaduje ochrana života a zdravia. Zamestnávateľ si splnil povinnosť zabezpečenia pitnej vody na pracovisku zavedením vodovodu s pitnou vodou, preto poskytnuté minerálne vody považujeme za dobrovoľné poskytnutie zo strany zamestnávateľa, pre ktorého poskytnutie minerálnych vôd na základe nášho prípadu nemôžeme považovať za daňovo uznaný výdavok podľa § 19 ods. 2 písm. c) bod 1 zákona o dani z príjmov. Zamestnávateľ môže výdavky na pitný režim poskytnúť z prevádzkových nákladov spoločnosti alebo aj zo sociálneho fondu.

Aj keď u zamestnávateľa nepôjde o daňovo uznaný výdavok, u zamestnanca hodnotu tohto nepeňažného plnenia môžeme považovať za oslobodený príjem aj v prípade, ak bol príspevok poskytnutý zo sociálneho fondu (Zákon o dani z príjmov § 5, ods. 7).

Tabuľka 20 Účtovanie poskytnutých nealkoholických nápojov na pracovisku

Text	Účtovací predpis
Pitný režim – nákup nealkoholických nápojov na faktúru	528.AÚ/321.AÚ
Pitný režim – čerpanie zo SF na nealkoholické nápoje na faktúru	472/321.AÚ

Zdroj: Vlastné spracovanie

3.7 Náhrada príjmu pri pracovnej neschopnosti

V prípade ochorenia, zlého zdravotného stavu zamestnancov má zamestnávateľ zákonnú povinnosť poskytnúť svojim zamestnancom náhradu príjmu pri pracovnej neschopnosti (Zákon o náhrade príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca, § 8). Táto povinnosť trvá prvých 10 dní pracovnej neschopnosti, pritom zamestnancovi vyplácame prvé 3 dni náhradu príjmu vo výške 25 % vymeriavacieho základu pre nemocenské a pre ďalších 7 dní je to 55 % z uvedeného vymeriavacieho základu dane (Zákon o sociálnom poistení, § 37).

Vzhľadom na to, že dávky nemocenského nie sú v dnešnej dobe v dostačujúcej výške, každému zamestnancovi pomôže, ak by im zamestnávateľ prispel na náhradu príjmu vyššou čiastkou. V zákonníku práce máme uvedené, že zamestnávateľ môže zabezpečiť vyššie plnenie náhrady príjmu, ktoré musí dohodnúť so zamestnancami v kolektívnej zmluve. Vyššie plnenie zákonník práce umožňuje poskytnúť maximálne vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu pre nemocenské. Samozrejme, že zamestnávatelia môžu poskytnúť aj plnú náhradu príjmu pri pracovnej neschopnosti.

Zdanenie z pohľadu zamestnávateľa

Pre zamestnávateľa sú výdavky na vyššie náhrady nemocenského príjmu do výšky 80 % daňovo uznanými, avšak nad túto výšku už nie. V prípade, ak by zamestnávateľ uznal za daňové výdavky plnú výšku náhrady za práceneschopnosť poskytnutej zamestnancovi, pre zamestnanca toto plnenie bude predstavovať zdaniteľný príjem a podliehať poistnému do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne.

Daňové riešenie z pohľadu zamestnanca

Pre zamestnávateľa sú výdavky na vyššie dávky (80 %) náhrady príjmu daňovo uznanými. Zamestnancovi z tohto vyplýva veľká výhoda, pretože nepodliehajú dani zo závislej činnosti a nezahrňajú sa do vymeriavacieho na výpočet poistného do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne (Zákon o dani z príjmov, § 5).

Prípadová štúdia 8: Náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti

Zamestnanec je práceneschopný 3 deň v týždni, na základe lekárskej správy bude práceneschopný ešte ďalších 7 dní, zamestnávateľ sa z tohto dôvodu rozhodol, že zamestnancovi poskytne výšku náhrady za dočasnú práceneschopnosť vo výške 90 % z maximálneho denného vymeriavacieho základu, počas celej pracovnej neschopnosti. Zamestnávateľ má v kolektívnej zmluve ustanovené, že bude prispievať zamestnancom na túto náhradu maximálne do výšky 80 % z maximálneho denného vymeriavacieho základu.

Maximálny denný vymeriavací základ na výpočet nemocenského za obdobie 1.1.2019 – 31.12.2019 je vo výške 62,7288 €.

Suma náhrad za 10 dní PN: $90 \% \times 62,7288 \text{ €} = 56,46 \text{ €} \times 10 \text{ dní} = 564,56 \text{ €}$.

Výdavok na náhradu príjmu pri pracovnej neschopnosti zamestnanca je daňovo uznaným výdavkom len do výšky 80 %, t.j. 451,57 € ako sme si stanovili vo vnútornom predpise, zvyšných 10 %, t.j. 112,99 € je nedaňových výdavkom zamestnávateľa. U zamestnanca je celý príjem z náhrady pri pracovnej neschopnosti oslobodený od dane podľa zákona o dani z príjmov.

Tabuľka 21 Účtovanie poskytnutia náhrady za práceneschopnosť zamestnanca

Text	Suma	Účtovací predpis
Priznaná náhrada PN – zamestnancovi - výdavok daňovo uznaný do výšky 80 %	451,57 €	527.AÚ/331.AÚ
Priznaná náhrada PN – zamestnancovi - výdavok daňovo neuznaný nad 80 %	112,99 €	528.AÚ/331.AÚ

Zdroj: Vlastné spracovanie

3.8 Dovolenka, regenerácia pracovnej sily

Zamestnávatelia nemusia svojim zamestnancom nevyhnutne poskytovať benefity peňažného alebo nepeňažného charakteru. Veľmi dobre vieme pracovať aj s dochádzkovými benefitmi. Zamestnávatelia v dnešnej dobe už poskytujú svojim zamestnancom nielen flexibilný pracovný čas, ale k nemu aj 1 až 5 dní dodatkovdej dovolenky. Tieto dodatkové dni poskytnuté navyše zamestnávateľ umožňujeme čerpať zamestnancom tak, že ich majú preplatené ako odpracované dni alebo ako náhradu mzdy.

Podľa zákonníka práce § 100 až § 117 majú zamestnanci nárok na platenú dovolenku po odpracovaní aspoň 60 dní za kalendárny rok. Táto právna úprava definuje 3 druhy dovolenky a to sú: dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť, dovolenku za

odpracované dni a dodatkovú kontrolu. Za základnú výmeru dovolenky považujeme výmeru v dĺžke 4 týždňov, po dovŕšení 33 rokov vstupne výmera dovolenky na 5 týždňov a v prípade pedagogických zamestnancov je výmera dovolenky vo výške najmenej 8 týždňov.

Zdanenie z pohľadu zamestnanca

Poskytnutá dovolenka nad rámec zákona spadá do zdaniteľných príjmov zamestnanca, je súčasťou výpočtu mzdy zamestnanca a poistného do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne a vypočítavame ju z priemernej mzdy zamestnanca (Zákon o dani z príjmov, § 5 ods. 1).

Zdanenie z pohľadu zamestnávateľa

Zamestnávateľ má dve možnosti poskytnutia dovolenky zamestnancom nad rámec zákona, buď poskytne dovolenku z prevádzkových nákladov spoločnosti a zamestnávateľ si výdavok na takúto dovolenku nemôže zahrnúť do daňových výdavkov, pretože ju poskytol dobrovoľne nad rámec zákona. Alebo v kolektívnej zmluve určí, že zamestnávateľ poskytuje všetkým zamestnancom napríklad 5 dní dovolenky navyše bez udania dôvodu. V tomto prípade ho považujeme za výdavok, ktorý je daňovo uznaný podľa § 19, ods. 2, písm. c) bod. 6. zákona o dani z príjmov.

Prípadová štúdia 9: Dovolenka poskytnutá nad rámec zákonníka práce

Zamestnávateľ vo vnútornom predpise spoločnosti uviedol, že svojim zamestnancom poskytuje 4 dni dovolenky nad rámec ustanovenej v zákonníku práce.

Keďže zamestnávateľ vo vnútornom predpise uviedol, že všetkým zamestnancom poskytuje 4 dni dovolenky navyše, výdavky na preplatenie tejto dodatočnej dovolenky sú daňovými výdavkami (Zákon o dani z príjmov, § 5). Čerpanie dodatočnej dovolenky neznamena, že zamestnanec príde o svoju mzdu, naopak zamestnancovi platí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Aj dovolenka, poskytnutá nad rámec zákonníka práce podlieha povinnému poistnému do príslušných poisťovní a dani z príjmov zo závislej činnosti.

Tabuľka 22 Účtovanie dovolenky nad rámec zákonníka práce

Text	Účtovací predpis
Čerpanie dovolenky zamestnancom	521/331.AÚ
Poistné do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne - zamestnanec	331.AÚ/336.AÚ
Poistné do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne - zamestnávateľ	524.AÚ/336.AÚ
Daň z príjmov zo závislej činnosti zamestnanca	331.AÚ/342

Zdroj: Vlastné spracovanie

3.9 Rekreačné poukazy

V roku 2018 bola prijatá novela zákonníka práce, ktorá upravila § 152, písm. a) rekreáciu zamestnancov. Táto novela nadobúda účinnosť od roku 2019. Zamestnávateľ má nariadené povinne poskytnúť príspevok na rekreáciu vtedy, ak zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, na žiadosť zamestnancov, pričom zamestnanec musí mať nepretržitý pracovný pomer najmenej 24 mesiacov. Dobrovoľne môže na takýto príspevok zamestnávateľ prispieť, ak zamestnáva menej ako 49 zamestnancov alebo ak nespĺňa podmienku nepretržitého pracovného pomeru viac ako 24 mesiacov. Zamestnanec nemôže požiadať o tento príspevok u viacerých zamestnávateľov, ale len u jedného. Príspevok na rekreáciu zamestnancov môžeme poskytnúť vo výške 55 % oprávnených výdavkov, najviac ale len v sume 275 € za kalendárny rok, ale len zamestnancom, ktorých pracovný pomer, nepretržite najmenej 24 mesiacov.⁵ Ak má zamestnanec dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sumu príspevku znížime v pomere zodpovedajúcemu tomuto pracovnému času. Splnenie podmienok na poskytnutie rekreačného príspevku posudzujeme ku dňu začatia rekreácie.

Môžeme sa rozhodnúť ako príspevok na rekreáciu poskytneme, či prostredníctvom rekreačného poukazu alebo až po preukázaní oprávnených výdavkov zamestnanca na rekreáciu.

⁵ Nárok na príspevok na rekreáciu nie je podmienený aktuálnou prítomnosťou zamestnanca na pracovisku. Nárok na príspevok tak majú aj zamestnanci, ktorých pracovný pomer ku dňu rekreáciu trvá nepretržite 24 mesiacov a aktuálne sú napríklad na materskej alebo rodičovskej dovolenke, dlhodobo uvoľnení na výkon verejnej funkcie, odborovej funkcie, na neplatenom voľne alebo pri pracovnej neschopnosti.

Tabuľka 23 Použitie rekreačného poukazu

Vecná preukázateľnosť využitia rekreačných poukazov	služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním na dve noci,
	pobytový balík obsahujúci tiež najmenej na dve noci spojené so stravovacími alebo inými službami,
	ubytovanie najmenej na dve noci, ktorého súčasťou môžu byť aj stravovacie služby,
	organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin pre dieťa zamestnanca, ktoré navštevuje základnú školu alebo niektorú z prvých štyroch ročníkov osem ročného gymnázia.
Kto môže využiť rekreačný poukaz	manžel, manželka
	vlastné dieťa
	dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe súdneho rozhodnutia alebo dieťa zverené do starostlivosti ešte jeho rozhodnutí o osvojení
	iná osoba, ktorá žije so zamestnancom v spoločnej domácnosti
Kritéria rekreačného poukazu	je to elektronická karta, použiteľná iba v rámci SR v sieti zmluvných partnerov vydavateľa poukazu
	musí byť vydaný na meno zamestnanca
	vystavený v hodnote 500 € alebo v nižšej, možnosť príspevku aj so sociálneho fondu. Zvyšok musí doplatiť zamestnanec.
	slúži na úhradu ubytovania zamestnanca a jeho rodinných príslušníkov a na úhradu nákladov spojených s ubytovaním
	musí byť použitý v roku vydania, suma rekreačného poukazu, ktorá nie je nevyužitá do konca roku prepadá v prospech vydavateľa poukazu
	pri jeho využití zamestnanec nemusí preukázovať oprávnené výdavky na rekreáciu
Spôsob uplatnenia rekreačného poukazu	predloženie dokladov k oprávneným výdavkom, ktorých súčasťou musí byť aj označenie zamestnanca
	najneskôršie do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie
	preplatenie v najbližšom výplatnom termíne

Zdroj: Vlastné spracovanie

Zdanenie z pohľadu zamestnanca

Od tohto roku 2019 príspevok na rekreáciu zamestnanca je na strane zamestnanca oslobodený od dane vo výške zákonného nároku podľa § 5 ods. 7 písm. b) zákona z dani z príjmov. Z uvedeného vyplýva, že tento príspevok nevstupuje do vymeriavacieho základu na výpočet sociálneho a verejného zdravotného poistenia a ani na výpočet dane z príjmov zo závislej činnosti.

Ak zamestnanec využil príspevok na rekreáciu, ktorý nespĺňa podmienky uznateľnosti podľa § 152a Zákonníka práce, napríklad ak hovoríme o rekreácii mimo Slovenskej republiky alebo rekreačný pobyt spojený s ubytovaním je len na jednu noc,

v tomto prípade príspevok nie je oslobodený od dane a podlieha dani zo závislej činnosti a poistného do sociálneho a verejného zdravotného poistenia.

Zdanenie z pohľadu zamestnávateľa

Podľa doplnenia § 19 ods. 2 písm. c) bod 5 zaraďujeme príspevok na rekreáciu za daňový výdavok a to do výšky už spomínaných 55 % zo sumy preukázateľne oprávnených výdavkov na rekreáciu ale maximálne do výšky 275 €. Rovnako aj príspevok na stravovanie znižuje základ dane zamestnávateľa. Uvedené daňové riešenie platí rovnako pri veľkých zamestnávateľoch (tí, ktorí zamestnávajú viac ako 49 zamestnancov) ako aj pri malých, ktorí sa rozhodnú poskytnúť príspevok dobrovoľne.

Ak zamestnanec príspevok na rekreáciu nevyužije podľa už spomínaného § 152a Zákonníka práce, tak príspevok považujeme za daňovo neuznaný výdavok.

Prípadová štúdia 10: Príspevok na rekreáciu

Zamestnanec predložil zamestnávateľovi potvrdenie o zaplatení rekreačného pobytu na štyri dni v hoteli v Terchovej. Rekreačný pobyt zahŕňal plnú penziu a vstup do wellness centra. Cena pobytu bola vyčíslená na 550 €. Zamestnávateľ preplatí zamestnancovi výdavky na rekreáciu len do výšky ustanovenej zákonom.

Zamestnávateľ z celkovej sumy preukázateľných výdavkov na rekreáciu, môže do daňových výdavkov zahrnúť len 55 % z uvedenej sumy, ktorá predstavuje 330 € (55% z 600 €) avšak za daňový výdavok môže zamestnávateľ uznať sumu výdavkom maximálne len do výšky 275 € (Zákon o dani z príjmov, § 19). Príspevok 275 € je podľa vyššie uvedeného zahrnutý do daňových výdavkov zamestnávateľa a zároveň oslobodený od dane zo závislej činnosti zamestnanca a poistného na verejné zdravotné a sociálne poistenie (Zákon o dani z príjmov, § 5). Zvyšnú sumu 325 € (600 € – 275€) si zamestnanec doplatí sám, alebo, ak mu uvedenú sumu preplatí zamestnávateľ, následne mu túto zvyšnú sumu 325 € zrazí zamestnávateľ zrážkou zo mzdy.

Prípadová štúdia 11: Príspevok na rekreáciu nad rámec zákona

Zamestnanec predložil zamestnávateľovi potvrdenie o zaplatení rekreačného pobytu na štyri dni v hoteli v Terchovej. Rekreačný pobyt zahŕňal plnú penziu a vstup do wellness centra. Cena pobytu bola vyčíslená na 600 €. Zamestnávateľ sa rozhodol, že zamestnancovi preplatí výdavky na rekreáciu v plnej výške.

V prípade, že sa zamestnávateľ rozhodol zamestnancovi preplatiť celý výdavok na rekreáciu, musí sumu 600 € rozdeliť na dve časti. Jednou z nich je suma 275 €, ktorú si zamestnávateľ zahrnie do výdavkov daňovo uznaných vo výške najviac 275 €. Druhou

z nich je suma vo výške 325 €, ktorá nie je daňovo uznaným výdavkom zamestnávateľa. Zamestnancovi z uvedeného vyplýva, že rekreačný príspevok nevstupuje zamestnancovi do mzdy a nemusí z príspevku odvádzať daň a poistné do ZP a SP. Zamestnanec tak bude mať preplatené výdavky na rekreáciu v plnej výške, t.j. 600 €.

Tabuľka 24 Účtovanie rekreačných poukazov

Text	Účtovací predpis
Nákup rekreačného poukazu	213/325;211
Odovzdanie rekreačného poukazu zamestnancovi max. 275 €/kal. Rok - daňový výdavok zamestnávateľa	527.AÚ/213.AÚ
Odovzdanie rekreačného poukazu zamestnancovi nad 275 € - nedaňový výdavok zamestnávateľa	527.AÚ/213.AÚ
Zamestnanec predloží doklad (faktúru, vyúčtovanie) o absolvovaní rekreácie do 30 dní od skončenia rekreácie. Vo výške 55 % oprávnených výdavkov, max. do výšky 275 €/kal. rok	527.AÚ/333.AÚ
Zamestnanec predloží doklad o absolvovaní rekreácie do 30 dní od skončenia rekreácie, vo väčšej výške ako je stanovené zákon a zamestnávateľ sa rozhodne preplatiť zamestnancovi rekreáciu v plnej výške preukázateľných výdavkov.	527.AÚ/333.AÚ

Zdroj: Vlastné spracovanie

3.10 Nepeňažné benefity poskytnutý zamestnancom

Ak zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nepeňažný benefit, pri výpočte zdaniteľnej mzdy môžeme postupovať dvoma spôsobmi.

1. spôsob bez navýšenia nepeňažného príjmu

Zamestnávateľ postupuje rovnakým spôsobom ako doteraz. Nepeňažné plnenie predstavuje pre zamestnanca zdaniteľný príjem zo závislej činnosti podľa § 5 zákona o dani z príjmov a zároveň je súčasťou zdaniteľnej mzdy. Poníži sa o sumy zrazeného poistného a príspevkov, ktoré má povinnosť platiť zamestnanec, ako aj o nezdaniiteľnú časť základu dane na daňovníka, následne z takto vypočítaného základu dane určíme daň, ktorá je zrazená zamestnancovi.

2. spôsob s využitím navýšenia nepeňažného príjmu

Nepeňažný benefit, ktoré predstavuje pre zamestnanca zdaniteľný príjem podľa § 5 musíme:

- najprv zvýšiť o preddavok na daň
- a zvýšiť o povinné poistné na sociálne a verejné zdravotné poistenie.

Pri výpočte mzdy týmto spôsobom, zamestnávateľ má povinnosť odviesť za zamestnanca sumy, ktoré má povinnosť platiť zamestnanec sociálne a verejné zdravotné poistenie a tiež aj preddavok na daň zo závislej činnosti.

Takto navýšené nepeňažné plnenie spolu s ostatnými príjmami zo závislej činnosti tvorí vymeriavací základ zamestnávateľa, z ktorého je zamestnávateľ povinný odviesť poistné a povinné príspevky. V tomto prípade ide o daňový výdavok podľa § 19 ods. 3 písm. i) zákona o dani z príjmov.

Navýšenie nepeňažného príjmu sa nevzťahuje na poskytnutie osobného automobilu na služobné a súkromné účely, nepeňažné plnenie poskytnuté od bývalého zamestnávateľa, ktorý poberá predčasný starobný dôchodok a ostatné druhy dôchodkov a nevzťahuje sa na odmeny za výkon funkcie predsedu, člena, zapisovateľa volebnej komisie a komisie pre referendum a sčítacieho komisára.

Prípadová štúdia 12: Výpočet zdaniteľnej mzdy s navýšením nepeňažného príjmu

Zamestnávateľ poskytol zamestnancovi ako odmenu za vykonanú dlhoročnú prácu nepeňažné plnenie vo forme náramkových hodín v hodnote 300 €.

Nepeňažné plnenie s navýšením nepeňažného príjmu a jeho výpočet má 3 kroky.

1. Hodnota nepeňažného plnenia je nižšia ako hodnota plnenia, sumu čiastočného nepeňažného plnenie (ČNP) vypočítame ako:

$$\check{CNP} = \frac{NP}{(1 - SD)} = \frac{300}{(1 - 0,19)} = 370,37 \text{ €}$$

NP = nepeňažný príjem

SD = sadzba dane

2. Navýšenie nepeňažného plnenia (NNP) vypočítame ako:

$$NNP = \frac{\check{CNP}}{(1 - PP)} = \frac{370,37}{(1 - 0,134)} = 427,68 \text{ €}$$

PP = poistné do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne za zamestnanca

3. Poistné na verejné zdravotné a sociálne poistenie za zamestnávateľa vo výške 35,2 % z navýšeného nepeňažného plnenia je vo výške 150,54 € (427,68 € x 35,2 %).

Podľa tohto výpočtu vidíme, že celkové náklady zamestnávateľa na nepeňažný príjem zamestnanca sú vo výške 578,22 €. V prípade takto navýšeného nepeňažného plnenia neplatí zamestnanec poistné do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne a ani preddavok na daň z príjmov zo závislej činnosti, keďže uvedené zrážky sú hradené zamestnávateľom.

Prípadová štúdia 13: Výpočet zdaniteľnej mzdy bez navýšenia nepeňažného príjmu

Zamestnávateľ poskytol zamestnancovi ako odmenu za vykonanú dlhoročnú prácu nepeňažné plnenie vo forme náramkových hodín v hodnote 300 €.

Mzdové veličiny:

- Poistné do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne – zamestnanec
 $= 40,2 \text{ € } (300 \times 13,4\%)$
- Poistné do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne – zamestnávateľ
 $= 105,6 \text{ € } (300 \times 35,2\%)$
- Daň z príjmov zo závislej činnosti zamestnanca $= 49,36 \text{ € } ((300 - 40,2) \times 19 \%)$

V tomto prípade sú výdavky zamestnávateľa na zamestnancov nepeňažný príjem vo výške 405,60 € ($300 + 105,60$) a zrážky z príjmu zamestnanca sú vo výške 89,56 € ($40,2 + 49,36$).

3.11 Materská škôlka

Veľmi populárnym benefitom je materská škôlka pre deti zamestnancov, keďže v dnešnej dobe je kapacita týchto štátnych škôlok nepostačujúca a rodičia nemajú kde zaopatriť svoje deti. Zamestnávatelia sa preto rozhodli zriaďovať firemné škôlky, ktorých zatiaľ a Slovensku nie je veľa a na ktoré aj spoločnosti zamestnancom prispievajú.

Zamestnanecká škôlka pôsobí pozitívne pre zamestnávateľa aj zamestnanca. Zamestnávateľ týmto benefitom motivuje zamestnanca k rýchlejšiemu návratu do práce z rodičovskej dovolenky. Aj pre zamestnanca má materská škôlka výhody. Dieťa má v svojej blízkosti, lebo škôlka väčšinou býva umiestnená v budove spoločnosti, dieťa môže ísť kedykoľvek skontrolovať a prevádzkové hodiny sú prispôbené pracovným hodinám spoločnosti.

Ako sme už uviedli vyššie, zamestnávatelia na škôlku zamestnancových detí prispievajú, väčšinou však nie v plnej výške, z dôvodu vysokých nákladov na školné. Takýto príspevok zamestnávateľa môže byť vyplatený zo sociálneho fondu alebo z bežných nákladov zamestnanca, je to len a len na rozhodnutí zamestnávateľa, voči zamestnancovi ho však označujeme za benefit zamestnanca, resp. nepeňažný príjem zamestnanca.

Zdanenie z pohľadu zamestnanca

Zamestnaneckú škôlku pre zamestnancov radíme medzi nepeňažné príjmy oslobodené od dane. Je to príjem, vynaložený za poskytnutie príspevku na predškolské zariadenie (Zákon o dani z príjmov, § 5). Predškolské vzdelanie rovnako posudzujeme aj v súvislosti s poskytnutím manželovi (manželke) zamestnanca a deťom, ktoré považujeme za vyživované

osoby zamestnanca alebo jeho manželky, na účely zákona o dani z príjmov. Tento príspevok bude vždy oslobodený od dane z príjmov a poistného do poisťovní.

Zdanenie z pohľadu zamestnávateľa

Z pohľadu zamestnávateľa tento príspevok nie je vynaložený na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov. Z tohto dôvodu príspevky zamestnávateľa na zamestnaneckú škôlku detí zamestnancov nie sú pre zamestnávateľa daňovým výdavkom, z čoho je zrejmé, že pri zisťovaní základu dane ide o pripočítateľnú položku.

Príspevok, ktorý zamestnávateľ poskytne môžeme vyplácať buď z prevádzkových nákladov zamestnávateľa alebo už z vytvoreného sociálneho fondu. Ako sme spomínali v *podkapitole 1.5 Zdroj poskytovania zamestnaneckých benefitov*, sociálny fond je určený práve na realizáciu sociálnej politiky, preto nie je vylúčené, že ho nemôžeme použiť práve na tento príspevok. Ak vyplatíme príspevok na zamestnaneckú škôlku zo sociálneho fondu, ktorý bol tvorený z hrubých miezd zamestnancov, považujeme ho za daňový výdavok, pretože aj tvorba tohto fondu bola za daňový výdavok uznaná. Ak sme však časť sociálneho fondu vytvárali z iných zdrojov, ako napríklad z čistého zisku spoločnosti, ktoré nebolo uznané za daňový výdavok spoločnosti a použijeme ho na výplatu príspevku na zamestnaneckú škôlku, táto časť z použitého sociálneho fondu nie je daňovým výdavkom.

Prípadová štúdia 14: Zamestnanecká škôlka

Zamestnávateľ má v blízkosti svojej spoločnosti zriadenú materskú škôlku pre deti zamestnancov, ktorá mesačne stojí 300 €. Zamestnávateľ na škôlku zamestnancom neprispieva v plnej výške ale len vo výške 150 € a z toho 10 € je poskytnutých zo sociálneho fondu zamestnávateľa na jedno dieťa zamestnanca.

Príspevok zamestnávateľa vo výške 150 € na materskú škôlku je pre zamestnanca nepeňažný príjem zo závislej činnosti oslobodený od dane zo závislej činnosti a poistného do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne. Zvyšných 150 € si dopláca zamestnanec sám.

Sumu vynaloženú zamestnávateľom na škôlku detí zamestnanca vo výške 140 € (príspevok 150 € - 10 € SF) nemôžeme považovať za daňový výdavok zamestnávateľa. Je to z dôvodu, že uvedený príspevok však neslúži na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov zamestnávateľa. Zvyšnú časť v sume 10 € poskytuje zo sociálneho fondu, ktorý bol vytvorený 1 % z hrubých miezd zamestnancov.

Tabuľka 25 Účtovanie zamestnaneckej škôlky

Text	Suma	Účtovací predpis
Príspevok zamestnávateľa na zamestnaneckú škôlku - daňovo neuznaný výdavok	140,00 €	528.AÚ/333.AÚ
Príspevok zamestnávateľa na zamestnaneckú škôlku zo sociálneho fondu	10,00 €	472.AÚ/333.AÚ

Zdroj: Vlastné spracovanie

3.12 Teambuilding pre zamestnancov

Teambuildingové, u nás nazývané ako spoločenské aktivity sú usporiadané zamestnávateľom pre zamestnancov a sú prostriedkom na budovanie pracovných vzťahov, čo smeruje aj k ich bezproblémovej komunikácii, prehľbovaniu zručností smerujúcich k zefektívneniu pracovnej činnosti. Spoločnosti pod teambuildingovými aktivitami označujú tímové vzdelanie, tréning zameraný na podporu vzájomnej dôvery a spolupráce v tíme. Úspešnosť tímu sa odvíja od stupňa vzájomnej dôvery a otvorenej atmosféry. Je založená na spoločne vytvorených pravidlách spolupráce a na určitom rozdelení tímovej práce.

Aby sa zamestnanci stáli dobre fungujúcim tímom v spoločnosti, musia prejsť určitými vývojovými fázami. Preto je cieľom teambuildingových aktivít, priebeh týchto jednotlivých fáz urýchliť (URBAN, 2004). Medzi typické teambuildingové aktivity patria napríklad usporiadanie športových aktivít, turistika, spoločné raňajky, relaxačné pobyty alebo organizovanie kultúrnych podujatí.

Povinnosť zabezpečovať teambuildingy nevyplýva zamestnávateľovi zo žiadneho právneho predpisu, dokonca tento pojem nie je upravený ani v žiadnom zákone. Zákonník práce poukazuje na teambuildingy nepriamo tým, že zamestnávateľ má povinnosť vytvárať také pracovné podmienky zamestnancom, ktoré im umožňujú vykonávať svoju prácu najlepšie ako vedia podľa ich schopností a vedomostí (Zákonník práce, čl. 3). Rovnako majú zamestnávatelia povinnosť rozvíjať tvorivú iniciatívu a prehľbovať kvalifikáciu zamestnancov. Z tohto pohľadu teambuildingové aktivity považujeme za jednu z foriem vzdelávania zamestnancov, kedy si zamestnávateľ splní svoju povinnosť starostlivosti o prehľbovanie ich kvalifikácie. Z pohľadu zamestnanca je jeho zákonná povinnosť zúčastňovať sa na teambuildingoch organizovaných zamestnávateľom, za čo patrí zamestnancovi aj mzda, pretože zamestnanec je v čase spoločenských aktivít priamo k dispozícii zamestnávateľovi a v zmysle zákona vykonáva prácu.

Teambuildingy by sa mali uskutočňovať počas pracovnej doby, z čoho vyplýva, že zamestnanec by mal počas teambuildingu plniť pokyny nadriadených, byť na pracovisku a samozrejme aj dodržiavať predpisy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. V prípade, ak

by sa tieto aktivity vykonávali mimo sídla spoločnosti alebo mimo mesta v ktorom spoločnosť sídli, tak by teambuildingy mali charakter pracovnej cesty, s ktorou musí zamestnanec súhlasiť a zamestnávateľ by mal vyhotoviť cestovný príkaz. Aj v súvislosti s takouto pracovnou cestou patrí zamestnancovi náhrada za preukázateľné výdavky na ubytovanie, stravu, cestovné, pričom musíme brať do úvahy aj náhradu mzdy za nadčas alebo aj mzdu v sobotu, nedeľu a za sviatky.

Zdanenie z pohľadu zamestnávateľa

V tejto súvislosti je dôležité riešiť aj zdanenie výdavkov vynaložených na teambuilding. Ako sme už mnohokrát uviedli, za daňové výdavky podľa zákona o dani z príjmov, môžeme považovať len výdavky vynaložené na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie príjmu spoločnosti. Uvedené sa týka aj tejto situácie. Vyššie sme uviedli, že teambuildingy sú uskutočňované za účelom zefektívnenia pracovnej činnosti zamestnancov, utuženie pracovného kolektívu a prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov (Zákon o dani z príjmov, § 19). Niektoré teambuildingy zahŕňajú aj pracovné porady alebo priamo školenia, kedy je účasť zamestnancov povinná. V praxi je potrebné každú spoločenskú aktivitu posúdiť zvlášť a jednotlivé časti samostatne. Aby sme mohli spoločenské aktivity považovať za daňové výdavky zamestnávateľa, musia byť splnené podmienky uvedené v *tabuľke 26 Podmienky daňovej uznateľnosti pri teambuildingových aktivitách*. Výdavky, ktoré zamestnávateľ v rámci teambuildingu vynaloží napríklad na wellness služby, občerstvenie, pohostenie sú pre neho nedaňovým výdavkom. Ak by sa zamestnávateľ aj napriek tomu rozhodol, že by tieto výdavky považoval za daňové, musí zamestnancovi tento nepeňažný príjem zahrnúť do výpočtu mzdy. Forma organizovania teambuildingu je všeobecne chápaná ako forma zábavy zamestnancov, z čoho je zrejmé, že teambuilding je nedaňovým výdavkom, ale ak daňovo posudzujeme jednotlivé časti teambuildingu, nejde vždy o nedaňový výdavok. Uvedenú problematiku si bližšie rozanalyzujeme v *prípadovej štúdií 15: Teambuilding z daňového hľadiska*.

Tabuľka 26 Podmienky daňovej uznateľnosti pri teambuildingových aktivitách

Priebeh	stanovený časový program aktivít, školení, prezentácií,
Účasť	povinná účasť,
Režim pracovnej cesty	tuzemská alebo zahraničná pracovná cesta, stravné, ubytovanie, cestovné výdavky,
Dokumentácia	prezenčná listina zúčastnených,
Druh výdavku	vylúčené nedaňové výdavky (pohostenie, občerstvenie).

Zdroj: Vlastné spracovanie

Zdanenie z pohľadu zamestnancov

U zamestnanca je príjem (výdavky za ubytovanie, cestovné výdavky, stravné) za teambuildingové aktivity oslobodený od dane (Zákon o dani z príjmov, § 5), pretože je to suma vynaložená zamestnávateľom na jeho doškoloňovanie a súvisí s pracovnou činnosťou zamestnávateľa. Výdavky, ktoré pre zamestnávateľa nie sú daňovým výdavkom. Sú naopak u zamestnanca zdaniteľným príjmom pre výpočet dane z príjmov zo závislej činnosti a taktiež podliehajú poistnému do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne.

Prípadová štúdia 15: Teambuilding z daňového hľadiska

Zamestnávateľ zaplatil svojim zamestnancom dvojdnový víkend v Tatrách, na ktorý cestovali prenajatým autobusom. Zamestnanci mali možnosť využiť aj wellness, ktorý nemajú v cene pobytu. Stravovanie mali zabezpečené v hoteli podľa vopred stanoveného jedálenského menu. Zamestnávateľ uhradil poplatok za prenájom konferenčnej miestnosti a ozvučovacej techniky. Po skončení konferencie vystúpila spevácka skupina. Na druhý deň zamestnanci absolvovali sociálny tréning. V prípadovej štúdií abstrahujeme od výpočtu mzdy zamestnanca.

Výdavky, ktoré zamestnávateľ vynaložil na prenájom autobusu, ubytovanie, prenájom konferenčnej miestnosti a ozvučovacej techniky považujeme za daňové výdavky v plnej výške, pretože súvisia s podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa. Uvedené výdavky zároveň nepredstavujú príjem pre zamestnanca.

Naopak, ak by zamestnanci využili služby wellness centra v hoteli, pre zamestnávateľa by sme tento výdavok považovali za nedaňový a zamestnancovi by z neho plynul nepenažný zdaniteľný príjem, ktorý podlieha dani zo závislej činnosti a poistnému do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne.

V prípadovej štúdií máme uvedené, že zamestnanci mali stravovanie zabezpečené v hoteli, keďže tento pobyt radíme medzi pracovné cesty a zamestnanec musel dať súhlas s touto pracovnou cestou, do daňových výdavkov môžeme zaradiť aj stravné poskytované pri tuzemskej pracovnej ceste (Zákon o cestovných náhradách, § 5). Výdavok na zabezpečené stravné bol vyšší ako je poskytnuté stravné pri pracovnej ceste trvajúcej viac ako 18 hodín, z čoho vyplýva, že rozdiel, ktoré platil zamestnávateľ nad rámec zákona o cestovných náhradách musí zamestnávateľ zahrnúť do nedaňových výdavkov. Na strane zamestnanca je príjem zo zabezpečeného stravného pri pracovnej ceste oslobodený od dane. Pokiaľ by však stravovanie bolo zabezpečené na akcii spoločnosti, ktorá nie je považovaná za pracovnú cestu alebo nesúvisí s podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa, tak by

výdavky na stravné zamestnancom neboli daňovými výdavkami a pre zamestnanca by predstavovali nepeňažný príjem.

Náklady zamestnávateľa vynaložené na zabezpečenie vystúpenia speváckej skupiny nezaraďujeme k daňovým výdavkom a preto neplynie z tohto výdavku zamestnancovi nepeňažný príjem.

Tabuľka 27 Účtovné zobrazenie výdavkov na teambuildingové aktivity

Text	Účtovací predpis
Faktúra za prenájom autobusu, ubytovanie, prenájom konferenčnej miestnosti a ozvučovacej techniky	518.AÚ/321.AÚ
Výdavok na stravné zamestnancom počas pracovnej cesty - daňovo uznaná časť z celkového stravného	512.AÚ/333.AÚ
Výdavok na stravné zamestnancom počas pracovnej cesty - daňovo neuznaná časť z celkového stravného	528.AÚ/333.AÚ
Výdavok na spevácku skupinu - nedaňový výdavok	518.AÚ/321.AÚ
Výdavok na služby wellness centra	528.AÚ/333.AÚ

Zdroj: Vlastné spracovanie

3.13 Vianočný večierok pre zamestnancov

Vianočný večierok pre zamestnancov je jednou z foriem poďakovania sa im za celoročné úsilie a prácu. Zamestnávateľia vianočné večierky môžu financovať z vlastných zdrojov, alebo z už vytvoreného sociálneho fondu, ktorý je, ako sme už spomínali, vytvorený hlavne na sociálnu politiku spoločnosti.

Zdanenie z pohľadu zamestnávateľa

Pri vianočných večierkoch ako aj pri teambuildingoch je pre zamestnávateľa otázkou, čo si môže uplatniť do daňových výdavkov spoločnosti. Ak by vianočný večierok zamestnávateľ spojil s určitou prezentáciou nových produktov alebo ochutnávkou výrobkov, školením zamestnancov, môže tento večierok do určitej miery považovať za daňovo uznaný výdavok. Z organizovaného večierku by sme jednoznačne mohli zahrnúť do daňových výdavkov, výdavky na poskytnuté vzorky k ochutnávke, prenájom miestnosti (podniku), prenájom premietacej techniky, ale takisto aj fľašu vína⁶. Pre lepšie preukázanie daňovej uznateľnosti výdavkov na drobné darčeky zamestnancov je vhodné ošetriť ich logom spoločnosti alebo aspoň doplniť vianočný pozdrav, aby reprezentovali konkrétnu firmu.

⁶ Víno do sumy, ktorá nepresahuje výšku 17 eur za jeden kus, najviac však len do výšky 5 % vykázaného základu dane daňovníka, okrem daňovníka, ktorý sa zaoberá výrobou vína.

Výdavky na slávnostnú večeru, aperitív, spevácku skupinu, ktorá sa na večierku zúčastnila nemôžeme považovať za daňové výdavky.

Z pohľadu zamestnávateľa máme možnosť uplatniť do daňových výdavkov poskytnuté plnenia nad limit ustanovenými zákonmi a to v prípade, že tieto plnenia budú pre nás nárokovateľné plnenia, ktoré vyplávajú z kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo z vnútorného predpisu spoločnosti (Zákon o dani z príjmov, § 19). Avšak, vtedy by tento výdavok predstavoval pre zamestnanca zdaniteľný príjem. V prípade vianočných večierkov, teambuildingov, väčšina spoločností tieto výdavky považuje za nedaňové a zamestnanci vtedy nemusia nič navyše zdaňovať. Podľa môjho názoru, až vtedy môžeme vianočné večierky považovať za tie pravé zamestnanecké benefity.

Zdanenie z pohľadu zamestnanca

Zamestnanci, ktorí dostanú od zamestnávateľa na vianočnom večierku nejaké drobné darčeky, víno, rôzne reklamné predmety a zamestnávateľ si uvedené predmety uplatní ako daňové výdavky, z toho vypláva, že pre zamestnanca tieto výdavky predstavujú zdaniteľný príjem, ktorý podlieha dani zo závislej činnosti a poistnému do poisťovní. Uvedené platí aj v prípade slávnostnej večere. Zamestnávateľ môže vyrátať, koľko vyšla večera na osobu a táto suma bude pre zamestnanca predstavovať zdaniteľný príjem.

Samozrejme, ak si zamestnávateľ výdavky na vianočný večierok neuplatní do daňových výdavkov, zamestnanec ho môže považovať za plnohodnotný benefit, ktorý nebude zdaňovať.

Prípadová štúdia 16: Vianočný večierok pre zamestnancov

Spoločnosť zorganizovala pre zamestnancov ako prejav ich vďaky za odvedenú kvalitnú prácu v spoločnosti vianočný večierok, ktorý zahŕňal občerstvenie (večeru, drinky), drobné darčeky a vystúpenie známeho speváka. Zamestnávateľ sa rozhodol, že výdavky vynaložené na zamestnancov, bude považovať za nedaňové výdavky. Vianočný večierok nebol spojený so žiadnou prezentáciou, rokovaním alebo inou činnosťou spoločnosti.

Ako sme uviedli v prípadovej štúdií zamestnávateľ sa rozhodol považovať výdavky týkajúce sa vianočného večierka za nedaňové, z čoho vyplýva, že zamestnancovi nevzniká žiadny zdaniteľný príjem z tejto akcie podľa § 21 ods. 1 písm. h) zákona o dani z príjmov. V našom prípade vzniká zamestnancovi benefit, z ktorého nemá žiadne dodatočné zrážky.

V prípade, ak by si uvedené výdavky chcel zamestnávateľ z časti uplatniť ako daňové výdavky, musel by preukázať, že večierok bol spojený aj s nejakou konferenciou alebo

firemných rokovaním. Táto problematika je identická ako v *podkapitole 3.12 Teambuildingy pre zamestnancov*, pretože musia byť splnené podmienky daňovej uznateľnosti.

Tabuľka 28 Účtovné zobrazenie vianočného večierku

Text	Účtovací predpis
Výdavky na darčeky pre zamestnancov s logom spoločnosti	513.AÚ/321.AÚ
Výdavky na slávnostnú večeru	513.AÚ/321.AÚ
Výdavok na zabezpečenie speváka	518.AÚ/321.AÚ

Zdroj: Vlastné spracovanie

Zamestnávateľ môže účtovať výdavky na slávnostnú večeru a výdavky na darčeky pre zamestnancov na rovnakom účte 513 – *Náklady na reprezentáciu*, avšak je vhodné ak si pre každý výdavok zvolí zvlášť analytický účet.

3.14 Zamestnanecká súťaž a výhry

V súvislosti s výkonom práce zamestnancov môže zamestnávateľ vyhlásiť súťaž, v ktorej zamestnanec alebo jeho rodinný príslušník vyhrá cenu alebo nejakú výhru zo súťaže, ktorá môže byť buď vecná cena alebo finančná cena. Medzi ceny alebo výhry zo zamestnaneckej súťaže zaradíme:

- ceny zo súťaže, v ktorej máme obmedzený počet súťažiacich stanovenými podmienkami súťaže alebo vybranými usporiadateľom (zamestnávateľom) súťaže, okrem odmeny zahrnutej do tejto ceny za použitie výkonu alebo diela, ak je súčasťou tejto ceny
- výhra alebo cena zo žrebovania alebo reklamnej súťaže
- cena zo športovej súťaže.

Zdanenie z pohľadu zamestnávateľa

Pre zaradenie výdavkov zamestnávateľa vynaložených na nákup cien alebo iných výhier zo súťaží je potrebné vychádzať zo zákona o dani z príjmov § 2 a posúdiť, či súťaženie zamestnancov má priamy súvis alebo vplyv na dosahovanie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov zamestnávateľa. Ak je preukázaný priamy súvis s našou podnikateľskou činnosťou, potom môžeme ceny a výhry považovať za daňový výdavok. Príklady súťaží na základe, ktorých výhry alebo nakúpené ceny pre zamestnancov môže zahrnúť zamestnávateľ do daňových výdavkov uvádzame v *tabuľke 29 Ceny a výhry zamestnávateľskej súťaže – daňovo uznané*.

V súvislosti s organizovaním zamestnaneckej súťaže je dôležité aby zamestnávateľ vyhotovil podrobný záznam o vyhlásení uvedenej súťaže, ktorý musí obsahovať údaje ako:

názov organizátora súťaže, podmienky účasti v súťaži, definovanie výhry, pravidiel súťaže, dobu trvania súťaže, spôsob vyhodnotenia súťaže a odovzdanie cien. Takisto je potrebné aby bolo zdokumentované aj vyhodnotenie súťaže a aby bolo zrejmé, že pravidlá súťaže boli dodržané a zároveň bol odovzdaný a podpísaný protokol o odovzdaní ceny vyhrávajúcemu zamestnancovi.

Tabuľka 29 Ceny a výhry zamestnávateľskej súťaže - daňovo uznané

Druh súťaže	Podmienky získania výhry alebo ceny zamestnávateľa
Motivačná súťaž zameraná na predaj	Zamestnanec, ktorý dosiahne napríklad najvyšší obrat z predaja tovaru, výrobkov alebo ktorý získa najvyšší počet nových klientov alebo ten, ktorý uzatvorí najvyšší počet zmlúv s ochodnými partnermi.
Motivačná súťaž zameraná na distribúciu	Zamestnanec, ktorý distribuuje najvyšší počet poukazov alebo kupónov, na základe, ktorých spoločnosť dosahuje vyšší obrat z predaja, alebo aj za distribúcií letákov, ktoré propagujú produkt alebo službu spoločnosti.
Motivačná súťaž zameraná na návrhy spoločnosti	Zamestnanec, ktorý uvedie najlepší návrh na zlepšenie výrobného procesu, ktorý prispeje napríklad k úspore nákladov na materiál, k úspore energie, prípadne k zníženiu nepodarkovosti.
Motivačná súťaž zameraná na dochádzku	Zamestnanec, ktorý má najmenej absencií z dôvodu pracovnej neschopnosti. Inak túto súťaž môžeme definovať ako súťaž o najzdravšieho zamestnanca.

Zdroj: Vlastné spracovanie

Naopak do daňových výdavkov zamestnávateľ nemôže zahrnúť výdavky na nákup cien a výhier do súťaží, ktoré nesúvisia s jeho podnikateľskou činnosťou a nie sú zamerané na dosahovanie zdaniteľných príjmov. Ako príklad môžeme uviesť súťaženie zamestnancov v rôznych športových disciplínach pri teambuildingoch alebo súťaženie detí zamestnancov počas oslavy medzinárodného dňa detí, ktoré usporadúva zamestnávateľ.

Pri organizácii podujatí spoločnosťou môže nastať situácia, kedy je napríklad na teambuildingu alebo vianočnom večierku tombola⁷, kde sa stávajú výhercami zamestnanci na základe losovania tombolových lístkov. Do daňových výdavkov môžeme zahrnúť len výdavky na nákup cien do tomboly, najviac do výšky príjmov z predaja tombolových lístkov, pričom každú lotériovú tombolu musíme posudzovať samostatne podľa § 19 ods. 2 písm. i) Zákona o dani z príjmov. Z uvedeného vyplýva, že výdavky prevyšujúce príjmy z predaja tombolových lístkov nepovažujeme za daňové výdavky, inak to môžeme nazvať stratou z predaja tombolových lístkov, ktorá nie je daňovo akceptovaná.

⁷ Zábavná lotéria s vecnými výhrami.

Zdanenie z pohľadu zamestnanca

Ceny a výhry zo súťaží organizovaných zamestnávateľom sú pre zamestnanca zdaniteľným príjmom zo závislej činnosti podľa § 5 ods. 3 písm. c) zákona o dani z príjmov. Za príjem zamestnanca v tejto problematike považujeme aj cenu alebo výhru prijatú príslušníkom rodiny zamestnanca. Takýto nepeňažný príjem je ocenený v hodnote sumy poskytnutej výhry alebo ceny zo súťaže. Avšak na uvedenú problematiku sa vzťahuje oslobodenie od dane na ceny a výhry v hodnote neprevyšujúcej 350 € za jednu výhru (Zákon o dani z príjmov, § 9, ods. 2). Uvedený nepeňažný príjem z výhry zdaňujeme v období, kedy nám bola cena alebo výhra poskytnutá a zahŕňa sa k ostatným zdaniteľným príjmom zamestnanca.

Prípadová štúdia 17: Zamestnanecká súťaž o najvýkonnejšieho predajcu

Spoločnosť vyhlásila súťaž o najlepšieho predajcu. Podľa podmienok súťaže prví dvaja zamestnanci môžu získať vecnú cenu, pričom podmienkou na získanie ceny je počet uzatvorených zmlúv s novými klientami za druhý polrok 2018. Spoločnosť obstarala vecné ceny do súťaže víkendové pobyty v Tatrách v hodnote 500 € a 300 €.

Z prípadovej štúdie vyplýva, že ide o motivačnú súťaž pre zamestnancov, ktorá prispieva k rastu tržieb spoločnosti a tým splňa podmienku dosiahnutia, udržania a zabezpečenia zdaniteľných príjmov spoločnosti. Zamestnávateľ výdavky na nákup vecných výhier pre zamestnancov zahŕňa do daňových výdavkov v plnej výške.

Pre zamestnanca nepeňažný príjem dosiahnutý zo zamestnaneckej súťaže je zdaniteľným príjmom, avšak podľa § 9, ods. 2 zákona o dani z príjmov, je uvedený príjem oslobodený od dane vo výške 350 €. Zamestnanec, ktorý vyhral zamestnaneckú súťaž na základe tohto ustanovenia, bude mať zdaniteľný príjem zo súťaže vo výške 150 € (500 € - 350 €) a v tejto výške podlieha dani zo závislej činnosti a poistnému do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne. Zamestnanec, ktorý získal druhú vecnú výhru, bude ju mať v plnej výške oslobodenú od dane, pretože neprevyšuje hodnotu 350 €.

Mzdové veličiny zamestnanca, ktorý vyhral hlavnú cenu v zamestnaneckej súťaži:

- Hrubá mzda (1 000 € + 500 €)
- Zdaniteľná mzda 1 150 € (1 000 € + 500 € - 350 €)
- Vymeriavací základ na sociálne poistenie = 1 150 €
- Vymeriavací základ na verejné zdravotné poistenie = 1 150 €

Tabuľka 30 Účtovanie cien a výhier zo zamestnaneckej súťaže

Text	Suma	Účtovací predpis
Zdaniteľná mzda	1 150,00 €	521/331.AÚ
Poistné do ZP a SP – zamestnanec	154,10 €	331.AÚ/336.AÚ
Poistné do ZP a SP – zamestnávateľ	404,80 €	524.AÚ/336.AÚ
Daň zo závislej činnosti po zohľadnení nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka na rok 2018 = 319,17 €	128,58 €	331.AÚ/342
Čistá mzda zamestnanca	867,32 €	331.AÚ/221
Celkové náklady na prácu zamestnanca	1 554,80 €	
Faktúra za nákup víkendového pobytu v Tatrách	800,00 €	331.AÚ/321.AÚ
Priznanie cien zamestnancom	800,00 €	548.AÚ/333.AÚ
Úhrada faktúry za nákup víkendového pobytu v Tatrách	800,00 €	321.AÚ/221

Zdroj: Vlastné spracovanie

3.15 Expatrioti

Expatrioti, tzv. vyslaní zamestnanci materskou spoločnosťou do pobočky v inom štáte, aby vykonal úlohu alebo naplnil cieľ organizácie, pričom však títo zamestnanci ostávajú zamestnancom vo svojej domácej krajine. Expatriotov zaradujeme medzi kľúčových zamestnancov často sú to práve riadiaci manažéri alebo zamestnanci pracujúci na významných projektoch.

Obdobie, na ktoré sú vyslaní expatrioti do zahraničia závisí predovšetkým od úlohy, ktorú majú v dcérskej spoločnosti splniť. Medzi hlavné dôvody vyslania expatriotov do zahraničia, respektíve do dcérskych spoločností môžeme zaradiť pomoc pri rozvoji podnikania v zahraničí, zastúpenie dočasne voľnej pozície z dôvodu, že nemáme k dispozícii kvalifikovaného pracovníka a know-how, s cieľom pripraviť domácich zamestnancov na danú pozíciu. Za ďalší dôvod môžeme považovať aj organizačný rozvoj. Expatrioti prinášajú do hostiteľskej krajiny domovskú podnikovú kultúru a tak prispievajú k vytvoreniu homogenity do všetkých častí nadnárodnej korporácie.

Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy a cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť, alebo agentúra dočasného zamestnávania, ak nám zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Pracovné podmienky, vrátane tých mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov, musia byť najmenej alebo rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.

Schéma 1 Vzťahy medzi expatriotom a zamestnávateľom



Zdroj: Vlastné spracovanie

Na základe uvedenej schémy môžeme vidieť, že cestovné náhrady na Expatriota znáša užívateľský zamestnávateľ v plnej výške. Zákon o cestovných náhradách č. 283/2002 v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o cestovných náhradách“) upravuje poskytovanie cestovných náhrad zamestnancom, na ktorých sa vzťahujú osobitné predpisy a čas výkonu práce v zahraničí bude trvať dlhšie ako 6 mesiacov.

Pri takýchto pracovných cestách vznikajú expatriotovi rôzne nárokovateľné náhrady. Užívateľský zamestnávateľ sa snažia Expatriotom vytvoriť atraktívne pracovné prostredie na vykonávanie pracovnej činnosti, na ktorú boli povolani a preto užívateľskí zamestnávateľia znášajú všetky náklady na jeho živobytie. Okrem štandardného odmeňovania, ako je mzda, prémie dostávajú títo zamestnanci počas vyslania aj iné príplatky a benefity. Niektoré z nich sú zapracované v zákone o cestovných náhradách a uvádzame ich v *tabuľke 32 Cestovné náhrady poskytnuté expatriotom*. Vyslaní zamestnanci majú často garantovaný čistý príjem vo výške, akú by dosahovali ak by neboli vyslaní do zahraničia. Užívateľský zamestnávateľ zvyčajne poskytuje zamestnancovi aj ďalšie výhody, predovšetkým nad rámec zákona o cestovných náhradách, ktoré považujeme za benefity. Výhody poskytnuté nad rámec zákona vyslaným zamestnancom môžeme zakomponovať do vnútorného alebo osobitného predpisu spoločnosti.

Zdanenie z pohľadu zamestnávateľa

Cestovné náhrady poskytnuté užívateľským zamestnávateľom vyslanému zamestnancovi považujeme za daňový výdavok do výšky, na ktorú má vyslaný zamestnanec nárok (Zákon o dani z príjmov, § 19, ods. 2). Na účely daňovej uznateľnosti musíme rozlišovať, či zamestnávateľovi vyplýva zákonná povinnosť poskytnúť vyššie uvedené výdavky na pracovnú cestu vyslanému zamestnancovi, alebo zamestnávateľ poskytuje príspevky dobrovoľne nad rámec zákona o cestovných náhradách. Dobrovoľné výdavky, nad rámec zákona považujeme za formu benefitu, ktorú poskytujeme zamestnancom, ako aj v predošlých prípadoch nespádajú do skupiny daňovo uznateľných výdavkov.

Zákon o dani z príjmov § 19 ods. 2 písm. d) nám však umožňuje do daňových výdavkov uznať aj výdavky, ktoré sa zamestnávateľ rozhodne poskytnúť vyslanému zamestnancovi nad rámec ale za podmienky, že zamestnávateľ toto rozhodnutie ustanoví v pracovnej zmluve, kolektívnej zmluve alebo nejakom internom predpise zamestnávateľa.

Zdanenie z pohľadu zamestnanca

V prípade zamestnancov, ktorí sú k nám vyslaní zo zahraničia na viac ako 183 dní, dochádza ku konfliktu dvojitej rezidencie, potrebnej na účely daňových povinností. Zahraničný zamestnanec môže byť u nás vyslaný na dlhšie obdobie a aj so svojou rodinou, ktorej užívateľský zamestnávateľ platí výdavky na sťahovanie, cestovanie, jazykové školy a ostatné výdavky, ktoré sme spomenuli v tabuľke vyššie. Všetky zamestnancove záujmy sú vykonávané v našom štáte. Konflikt daňovej rezidencie riešime pomocou rozhraničovacích kritérií uvedených v jednotlivých zmluvách o zamedzení dvojitého zdanenia.

Tabuľka 31 Rozhraničovacie kritéria pre určenie daňovej rezidencie zamestnanca

P.č.	Druh	Popis
1.	Stály byt	Byt, dom vo vlastníctve alebo prenájme zamestnanca zariadený a udržiavaný pre jeho stále použitie. Tento dom alebo byt mu musí byť prístupný nepretržite.
2.	Stredisko životných záujmov	Osobné a hospodárske vzťahy, majetkové pomery, sociálne vzťahy, politické, kultúrne a životné záujmy. Stredisko životných musíme posudzovať za celé obdobie, nie len časť obdobia, kedy sa zamestnanec zdržiava v inom štáte.
3.	Miesto obvyklého zdržiavania sa	Posudzujeme až v prípade ak nemôžeme určiť daňovú rezidenciu jednoznačne na základe strediska životných záujmov. Predpokladá sa, že vyslaný zamestnanec je rezidentom v štáte kde sa obvykle zdržiava.
4.	Štátne príslušnosť	Predpokladá sa, že vyslaný zamestnanec je rezidentom v štáte, kde je aj štátnym občanom.
5.	Vzájomná dohoda zmluvných štátov	V prípade, že sa vyslaný zamestnanec občanom oboch štátov naraz.

Zdroj: *vlastné spracovanie podľa portálu finančnej správy*
<https://www.financnasprava.sk/_img/pfsedit/Dokumenty_PFS/Profesionalna_zona/Dane/Metodicke_pokyny/Medzinarodne_zdanovanie/MP_k_rezidencii.pdf>

Ak na základe uvedených kritérií určíme, že vyslaný zamestnanec je daňovým rezidentom na Slovensku, podáva daňové priznanie, odvádza daň na Slovensku a postupuje podľa našej domácej legislatívy.

U zamestnanca sú cestovné náhrady oslobodené od dane z príjmov a poistného do sociálnej poisťovne a príslušnej zdravotnej poisťovne, v súvislosti s výkonom práce do výšky, na ktorú vznikne zamestnancovi nárok podľa osobitných predpisov, avšak okrem vreckového poskytnutého pri pracovnej ceste. Za zdaniteľné príjmy zamestnanca na základe zákona považujeme dobrovoľné výdavky zamestnávateľa, poskytnuté nad rámec zákona, v prípade ak nie sú priamo ukotvené v osobitnom predpise a výdavky na poskytnuté vreckové.

Tabuľka 32 Cestovné náhrady poskytnuté expatriotom

Druh výdavku a výška náhrady	Podmienky uplatnenia
spojené s pobytom manžela	
15 % zo zahraničného funkčného platu	len počas obdobia, ktorého sa manžel/ka zdržiava v krajine dočasného vyslania len počas obdobia, ktorého je manžel/ka evakuovaný v zahraničí
spojené s pobytom detí	
7,5 % zo zahraničného funkčného platu	len počas obdobia, kedy sa dieťa zdržiava v krajine dočasného vyslania zamestnanca alebo v krajine, do ktorej je evakuované
výdavky spojené so sťahovaním vyslaného zamestnanca a jeho rodiny	
v plnej výške	sťahovanie zo Slovenska do miesta dočasného vyslania zamestnanca a späť,
	sťahovanie štandardného bytu vo výmere 40 m ³ alebo hmotnostného limitu 8 000 kg, ale len v prípade ak zamestnancovi nebolo zabezpečené štandardné vybavenie bytu zamestnávateľom,
	sťahovanie osobných vecí a s nimi spojené - obalové materiály, nákladka, vykládka, prepravné náklady v závislosti od spôsobu dopravy, správne a iné poplatky súvisiace s dopravou
do výšky nákladov jednorazovej prepravy	dodatočné sťahovanie ostatných osobných vecí vyslaného zamestnanca a rodiny, ak od vyslania a sťahovania tohto zamestnanca uplynulo viac ako 12 mesiacov.
maximálne 400 €	týkajúce sa poistenia prepravovaných vecí
výdavky spojené s doplnením šatníka	
jednorazová náhrada vo výške dvojnásobku jeho zahraničného funkčného platu	-
výdavky spojené so zabezpečením vzdelávania detí zamestnanca, jazykové kurzy	
vo výške preukázateľných výdavkov, najviac však do výšky základnej sumy výdavkov na vzdelanie pre jednotlivé krajiny a dieťa	týkajúce sa školného, zápisného, skúšobného dieťaťa vyslaného zamestnanca, výdavky na školské učebnice, prípadné iné výdavky na zabezpečenie vzdelania zodpovedajúceho základnému vzdelaniu (prípravný ročník do základnej školy). Účelnosť týchto výdavkov posúdi užívateľský zamestnávateľ.
výdavky spojené s pôrodom, preventívnou starostlivosťou, povinným očkovaním	
do výšky preukázateľných výdavkov	v prípade ak vyslaný zamestnanec/ka nevcestuje na Slovensko za účelom pôrodu,
	povinné očkovanie dieťaťa len do dovŕšenia 6 roku života dieťaťa
	preventívna príemadka tenotnej zamestnankyne do ukončenia 30. týždňa tehotenstva
výdavky na sociálne poistenie, príslušné zdravotné poistenie, komerčné poistenie	
povinne v plnej výške	komerčné poistenie pre vyslaného zamestnanca a jeho rodinu
výdavky spojené s evakuáciou	
do výšky preukázateľných výdavkoch	najdlhšie na obdobie 5 mesiacov
cestovné výdavky poskytnuté na účel dovolenky vyslaného zamestnanca	
do výšky preukázateľných výdavkoch	najskôr po uplynutí šiestich mesiacov odo dňa dočasného vyslania, táto náhrada platí najmenej raz za dva roky.

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa zákona o cestovných náhradách

ZÁVER

V diplomovej práci sme sa zamerali na splnenie čiastkových cieľov prostredníctvom, ktorých sme sa dopracovali až k splneniu hlavného cieľa diplomovej práce. Cieľom diplomovej bola analýza zúčtovacích vzťahov so zamestnancami s akcentom na zamestnanecké benefity z účtovného a daňového hľadiska, z pohľadu zamestnávateľa a zamestnanca v podmienkach Slovenskej republiky.

V teoretickej časti diplomovej práce sme sa zamerali na vymedzenie pojmu zamestnaneckých benefitov, kde sme zistili, že explicitná definícia zamestnaneckých benefitov v našej slovenskej legislatíve neexistuje, a preto sme si uviedli definíciu zamestnaneckých benefitov podľa medzinárodných účtovných štandardov finančného vykazovania. V tejto časti sme uviedli aj význam benefitov pre spoločnosť, medzi ktoré zaraďujeme posilnenie stability a vernosti zamestnancov k spoločnosti. Prispieva k uspokojeniu potrieb zamestnancov a v mnohých prípadoch pomáhajú aj k prepojeniu pracovného života so súkromným. Zamestnávateľ prostredníctvom zavedenia benefitov do svojej sociálnej politiky dosahuje, že je atraktívnym zamestnávateľom pre uchádzačov o zamestnanie. V súčasnosti je to dôležitý faktor pri rozhodovaní. Ďalším krokom v teoretickej časti bolo poukázanie na možnosti poskytnutia týchto benefitov, akou formou benefity poskytujeme, komu a za akých podmienok. Následne sme si benefity rozanalyzovali podľa jednotlivých zákonov. Na konci teoretickej časti sme porovnali výhodnosť poskytnutia benefitov oproti zvýšeniu peňažnej mzdy a oproti naturálnej mzde. Z uvedenej komparácie sme vyplynulo, že správne nastavenie benefitov môže byť výhodnejšie ako navýšenie príjmu.

V druhej kapitole sme bližšie špecifikovali hlavný cieľ diplomovej práce a čiastkové ciele jeho dosiahnutia. Uviedli sme metodiku práce, ktorú sme použili pri písaní tejto práce.

V tretej kapitole sme analyzovali jednotlivé zamestnanecké benefity, pri ktorých sme určili podmienky, za akých môže byť daný benefit poskytnutý. Vo vnútornom predpise si zamestnávateľ musí určiť, komu daný benefit prináleží a za akých podmienok. V tretej kapitole sme poukázali na to, že nie každý zamestnanec má nárok na každý benefit. Napríklad finančný príspevok na stravovanie prináleží len tomu zamestnancovi, ktorý splní podmienky jeho vyplatenia (potvrdenie od špecializovaného lekára), alebo trinásty a štrnásty plat môže byť vyplatený len v spoločnosti, kde je viac ako 49 zamestnancov, ak zamestnávateľ vo vnútornom predpise neustanoví inak. Následne sme určili daňové riešenie stanoveného benefitu z pohľadu zamestnanca a osobitne aj z pohľadu zamestnávateľa, kde

sme poukázali na to, že nie každý benefit poskytnutý zamestnancom je u zamestnávateľa daňovým výdavkom, aj keď slúži na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov zamestnávateľa. Napríklad stravné zamestnancom poskytnuté nad rámce zákona o cestovných náhradách, výdavky na teambuildingy, vianočné večierky pre zamestnancov. Zamestnancom priznaný benefit zväčša podlieha poistnému do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne a dani z príjmov zo závislej činnosti, avšak v diplomovej práci sme uviedli aj benefity, ktoré sú od týchto zrážok oslobodené. Napríklad jazykové a vzdelávacie kurzy pre zamestnancov, zamestnanecká škôlka pre deti zamestnancov a všetky benefity poskytnuté zamestnávateľom, ktoré sú pre zamestnávateľa nedaňovým výdavkom.

Medzi nepeňažné benefity zaradíme služobné motorové vozidlo využívané na služobné ale aj súkromné účely zamestnanca, mobilný telefón, odmena nepeňažného charakteru. Ak zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nepeňažný benefit, pri výpočte zdaniteľnej mzdy môžeme postupovať dvoma spôsobmi a jedným z nich je navýšenie nepeňažného príjmu tzv. brutácia nepeňažného príjmu, kedy zamestnávateľ z tohto nepeňažného príjmu zaplatí povinné zrážky za zamestnanca. Zamestnancovi je tak nepeňažné plnenie priznané v plnej výške a už nepodlieha poistnému ani dani z príjmov zo závislej činnosti, pretože uvedené zrážky odviezol zamestnávateľ.

Pozornosť v diplomovej práci sme kládli na expatriotov, ktorí prišli na Slovensko pracovať z materskej spoločnosti. Túto problematiku sme vyzdvihli hlavne z toho dôvodu, že slovenský zamestnávateľ poskytuje expatriotovi tiež benefity, ktoré súvisia s jeho pobytom na Slovensku. Hovoríme o benefitoch, ktoré sú zamerané na začlenenie expatriota do spoločnosti, vytvorenie vhodných podmienok pre pobyt v Slovenskej republike, prípadne benefity súvisiace s rodinou expatriota. Pri takomto zamestnancovi je dôležité určenie daňovej rezidencie, pre potreby podania daňového priznania.

Podľa nášho názoru zamestnanecké benefity poskytnuté zamestnávateľom majú byť pre zamestnancov oslobodené od povinných zrážok na daň z príjmov a poistného do sociálnej a príslušnej zdravotnej poisťovne v plnej výške, pretože benefity chápeme ako odmenu za vykonanú prácu nad rámec dohodnutej mzdy, alebo vytvorenie vhodnejších pracovných podmienok pre svojich zamestnancov a zamestnávateľ by mal preto znášať všetky výdavky na tieto benefity. Mnoho spoločností, zväčša tie medzinárodné, znášajú v plnej výške výdavky na benefity, aby zamestnanci videli, že si ich zamestnávatelia vážia a chcú sa im touto formou odvdáčiť a to je podľa nás správne.

Zoznam použitej literatúry

Knižné zdroje:

1. MACHÁČEK, Ivan, 2017. *Zaměstnanecké benefity a daně 4. vydání*. Praha: Wolters Kluwer. Daně. ISBN 978-80-7552-514-7.
2. MACHÁČEK, Ivan., 2013. *Zaměstnanecké benefity a daně. 3., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha : WoltersKluwer Česká republika, 199 s. ISBN 9788074780004
3. SKLENKA, M. – ŠLOSÁROVÁ, A. – HORNICKÁ, R. – BLAHUŠIAKOVÁ, M. 2016. *Účtovníctvo podnikateľských subjektov II*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016. 320 s. ISBN: 978-80-8168-489-0.
4. MÁZIKOVÁ, K. – MATEÁŠOVÁ, M. – ONDRUŠOVÁ, L. 2016. *Účtovníctvo podnikateľských subjektov I*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016. 292 s. ISBN: 978-80-8168-405-0.
5. CENIGOVÁ, A. 2018. *Podvojné účtovníctvo podnikateľov*. Bratislava: Ceniga. 650 s. ISBN: 978-80-9699-469-4.
6. BAŠTINCOVÁ, A. 2016. *Účtovníctvo a dane právnických osôb*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016. 260 s. ISBN: 978-80-8168-398-5.
7. PELC, V. 2009. *Zamestnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde. Praktické ekonomické příručky. ISBN: 978-80-7201-754-6.
8. KOCIANOVÁ, R. 2010 *Personální činnosti a metody personální práce*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010, 215 s. ISBN 9788024724973.
9. ŠLOSÁROVÁ, A. a kol. 2016. *Účtovníctvo*. Druhé vydanie. Bratislava: Woltersk Kluwer, 2016. 187s. ISBN 978-80-8168-589-7.
10. MATLOVIČOVÁ, I. 2014. *Mzdy*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014. 423 s. ISBN: 978-80-8168-041-0.
11. BAŠTINCOVÁ, A. – OLEXOVÁ, C. 2012. *Organizačná kultúra ako nástroj riadenia ľudských zdrojov*. Bratislava: EKONÓM, 2012. 209 s. ISBN: 978-80-225-3482-6.

Legislatívne predpisy a zákony:

1. Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov
2. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce aktuálne znenie
3. Zákon č. 283/2003 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov
4. Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov

5. Zákon č. 124/2006 Z. z. o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci v znení neskorších predpisov
6. Zákon č. 650/2004 Z. z. o dôchodkovom doplnkovom sporení v znení neskorších predpisov
7. Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov
8. Opatrenie Ministerstva financií Slovenskej republiky č. 23054/2002-92, ktorým sa ustanovujú podrobnosti o postupoch účtovania a rámcovej účtovnej osnove pre podnikateľov účtujúcich v sústave podvojného účtovníctva.
9. Opatrenie Ministerstva financií Slovenskej republiky č. 23377/2014-74, ktorým sa ustanovujú podrobnosti o individuálnej účtovnej závierke a rozsahu údajov určených z individuálnej účtovnej závierky na zverejnenie pre veľké účtovné jednotky a subjekty verejného záujmu.

Články:

1. *Vyplácanie 13. + 14. platu v zmysle novely Zákonníka práce a ich oslobodenie od dane z príjmov a odvodov.* [online]. [cit. 26.12.2018] Dostupné na internete: <<http://www.finservistax.sk/5831/vyplacanie-13-a-14-platu-v-zmysle-novely-zakonnika-prace-a-ich-oslobodenie-od-dane-z-prijmov-a-odvodov/>>.
2. GAŠPÁROVÁ, E. 2018. *Trinásty a štrnásty plat od 1. mája 2018* [online]. [cit. 26.12.2018] Dostupné na internete <<https://www.mzdovecentrum.sk/clanok-z-titulky/trinasty-a-strnasty-plat-od-1--maja-2018-tt-mc-5-2018.htm/>>.
3. PETROVICKÁ, I. 2018. *Majetok využívaný aj na súkromné účely.* [online]. [cit. 27.12.2018] Dostupné na internete: <<http://www.danovecentrum.sk/aktuality/majetok-vyuzivany-na-sukromne-ucely-toptema-dc-10-2018.htm>>.
4. PLEŠKOVÁ, J. 2015. *Benefity pre zamestnancov.* [online]. [cit. 27.12.2018] Dostupné na internete: <<https://www.danovecentrum.sk/odborny-clanok/benefity-pre-zamestnancov.htm>>.
5. DANAJOVIČOVÁ, K. 2018 *Benefity z účtovného a daňového pohľadu* [online]. [cit. 2.1.2019] Dostupné na internete: <<http://www.epi.sk/odborny-clanok/benefity-z-uctovneho-a-danoveho-pohladu.htm>>.

6. BRNOVÁ, M. 2017. *1. Vzdelávanie zamestnancov* [online]. [cit. 2.1.2019] Dostupné na internete: <<https://www.danovecentrum.sk/odborny-clanok/1--vzdelavanie-zamestnancov-z-danoveho-pohladu.htm>>.
7. ŽÁKOVÁ, S. 2018 *Stravovanie zamestnancov* [online]. [cit. 3.1.2019] Dostupné na internete: <<https://www.mzdovecentrum.sk/odborny-clanok/stravovanie-zamestnancov-pam-07-2018.htm>>.
8. JARINKOVIČOVÁ, V. 2018. *Rekreačné poukazy a novelizovaný zákon o cestovnom ruchu*. [online]. [cit. 3.1.2019] Dostupné na internete: <<http://www.epi.sk/odborny-clanok/rekreacne-poukazy-a-novelizovany-zakon-o-cestovnom-ruchu.htm>>.
9. LANDWEHRMANN, T. 2018. *Je ti nevoľno? Vezmi si voľno. Aneb sick days*. [online]. [cit. 4.1.2019] Dostupné na internete: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/je-ti-nevolno-vezmi-si-volno-aneb-sick-days-107145.html>>.
10. *Fakty súvisiace s poskytovaním dovolenky – Národný inšpektorát práce* [online]. [cit. 8.1.2019] Dostupné na internete: <<https://ip.gov.sk/fakty-suvisiace-s-poskytovanim-dovolenky/>>.
11. SENEŠI, N. 2016. *Zamestnanecká škôlka ako benefit a jeho zdaňovanie* [online]. [cit. 15.1.2019] Dostupné na internete: <<https://www.podnikajte.sk/dan-z-prijmov/zamestnanecka-skolka-zdanovanie>>.
12. RABATINOVÁ, M. 2017. *Majetok osobnej spotreby z pohľadu DPH v roku 2017. zdaňovanie* [online]. [cit. 18.1.2019] Dostupné na internete: <<https://www.dph.sk/33/majetok-osobnej-spotreby-z-pohladu-dph-v-roku-2017-uniqueidmRRWSbk196FPkyDafLfWALZKDA4bYb1gYD9O2q6wAIa5IZMGaC2s7Q/>>.
13. CÍNEGOVÁ, N. REPÁČOVÁ, J. 2018. *Pitný režim zo sociálneho fondu*. [online]. [cit. 3.2.2019] Dostupné na internete: <<https://www.danovecentrum.sk/priklad-z-praxe/pitny-rezim-zo-socialneho-fondu.htm>>.
14. *Pitný režim (vzor interného firemného predpisu)* [online]. [cit. 3.2.2019] Dostupné na internete: <<https://www.danovecentrum.sk/aktuality/pitny-rezim-vzor-interneho-firemneho-predpisu-toptema-dc-8-2018.htm>>.
15. PETROVICKÁ, I. 2017. *3. Ochranné nápoje*. [online]. [cit. 3.2.2019] Dostupné na internete: <<http://www.epi.sk/odborny-clanok/3--ochranne-napoje-v-danovych-vydavkoch.htm>>.

16. HORNIAČEK, P. MAZEIOVÁ, V. 2016. *IV. Zahrnovanie cien a výhier do daňových výdavkov zamestnávateľa*. [online]. [cit. 9.3.2019] Dostupné na internete: <<http://www.epi.sk/odborny-clanok/iv--zahrnovanie-cien-a-vyhier-do-danovych-vydavkov-zamestnavateľa.htm>>.
17. GAŠPÁROVÁ, E. 2016. *Zdanenie výhry zamestnanca v súťaži vyhlásenej zamestnávateľom*. [online]. [cit. 9.3.2019] Dostupné na internete: <<https://www.danovecentrum.sk/priklad-z-praxe/zdanenie-vyhry-zamestnanca-v-sutazi-vyhlasenej-zamestnavatelom.htm>>.
18. KOLENOVÁ, I. 2016. *Účtovanie výhry v zamestnaneckej súťaži, odvodové povinnosti* [online]. [cit. 9.3.2019] Dostupné na internete: <<https://www.danovecentrum.sk/priklad-z-praxe/uctovanie-vyhry-v-zamestnaneckej-sutazi-odvodove-povinnosti.htm>>.
19. *Je teambuilding daňovo uznateľným výdavkom/nákladom?* [online]. [cit. 9.3.2019] Dostupné na internete: <<https://www.opytajsauctovnika.sk/je-teambuilding-danovo-uznatelnym-vydavkomnakladom/>>.
20. ŠVAŇOVÁ, M. 2018. *Teambuilding z pohľadu mzdového účtovníctva*. [online]. [cit. 9.3.2019] Dostupné na internete: <http://onnsmap.dashofer.sk/onb/33/teambuilding-z-pohladu-mzdoveho-uctovnictva-uniqueidmRRWSbk196FPkyDafLfWAMz_oMD_T6f2_ziWZILmAqjO1WhvMOKNQw/>.
21. ŠVAŇOVÁ, M. 2017. *Vianočný večierok z pohľadu sociálneho fondu*. [online]. [cit. 17.3.2019] Dostupné na internete: <https://www.hrvpraxi.sk/33/vianocny-vecierok-z-pohladu-socialneho-fondu-uniqueidmRRWSbk196FPkyDafLfWAMz_oMD_T6f2rHh5cqKqU79io2Ncx1TSTw/>.
22. ORAVCOVÁ, M. 2016. *Ceny a výhry od zamestnávateľa*. [online]. [cit. 19.3.2019] Dostupné na internete: <<https://www.mzdovecentrum.sk/clanok-z-titulky/ceny-a-vyhry-od-zamestnavateľa.htm>>.
23. *Zamestnanecká súťaž*. [online]. [cit. 19.3.2019] Dostupné na internete: <<https://podpora.financnasprava.sk/109601-Zamestnaneck%C3%A1-s%C3%BA%C5%A5a%C5%BE>>.
24. *Uplatňovanie výdavkov na majetok poskytnutý zamestnancovi ako zamestnanecký benefit*. [online]. [cit. 7.1.2019] Dostupné na internete: <<https://podpora.financnasprava.sk/238925-Uplat%C5%88ovanie>>.

v%C3%BDdavkov-na-majetok-poskytnut%C3%BD-zamestnancovi-ako-zamestnaneck%C3%BD-benefit>.

25. *Príspevok na hodnotu nealkoholických nápojov*. [online]. [cit. 29.12.2018] Dostupné na internete: <<https://podpora.financnasprava.sk/772189-Pr%C3%ADspevok-na-hodnotu-nealkoholick%C3%BDch-n%C3%A1pojov>>.
26. *Príspevok zo sociálneho fondu*. . [online]. [cit. 29.12.2018] Dostupné na internete: <<https://podpora.financnasprava.sk/819695-Pr%C3%ADspevok-zo-soci%C3%A1lného-fondu>>.