

News Flash

14.novembra 2016



**Ako zdaňovať zamestnanecké
benefity?**

Ako zdaňovať zamestnanecké benefity?

V súčasnej dobe, kedy je stále ťažšie nájsť vhodného zamestnanca, motivujú firmy uchádzačov nielen dobrým platom ale aj rôznymi benefitmi nad rámec zákona – a to v peňažnej alebo nepeňažnej forme. Zistite, ako je to z pohľadu daní – ktoré benefity si môžete ako spoločnosť uplatniť ako daňový náklad a ktoré podliehajú dani z príjmov a odvodom na strane zamestnanca.

Benefity ako zdaniteľný príjem

Príjmy, ktoré poskytne zamestnávateľ zamestnancovi a ktoré patria do príjmov zo závislej činnosti podľa § 5 ods. 1 - 4 Zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov (ďalej len „ZDP“), vo všeobecnosti sú **zdaniteľným príjmom zamestnanca**. A to bez ohľadu na ich právny dôvod, pravidelnosť a poskytnutie v peňažnej alebo nepeňažnej forme.

Zdaniteľným príjmom zamestnanca nie sú len:

- príjmy vymedzené v § 5 ods. 5 ZDP, ktoré nie sú predmetom dane
- príjmy vymedzené v § 5 ods. 7 ZDP, ktoré sú od dane oslobodené

Poskytnutie motorového vozidla

Motorové vozidlo poskytnuté zamestnancovi na používanie aj na súkromné účely je **predmetom dane** z príjmov zo závislej činnosti (§ 5 ods. 3 písm. a) ZDP).

Zamestnávateľ si v danom prípade môže uplatniť daňový náklad súvisiaci s výdavkami na obstaranie, technické zhodnotenie, prevádzkovanie, opravy a udržiavanie motorového vozidla v 100-percentnej výške.

Pri vyčíslení nepeňažného príjmu zamestnanca vo forme využitia vozidla zamestnávateľa aj na súkromné účely sa tento príjem zdaňuje zamestnancovi počas 8 rokov používania motorového vozidla a to od zaradenia vozidla do užívania vrátane, vo výške 1% vstupnej ceny v prvom roku a v ďalších siedmich rokoch 1% zo vstupnej ceny zníženej každoročne o 12,5%.

Z hľadiska dane z pridanej hodnoty by sme radi upozornili na skutočnosť, že nárok na odpočet DPH na vstupe nevzniká z kúpy tovarov a služieb určených na iný účel ako na podnikanie, preto je potrebné DPH na vstupe viažucej sa na výdavky súvisiace so súkromným použitím vozidla krátiť pomerom, ktorý

zodpovedá využitiu vozidla na služobné a súkromné účely.

Stravné lístky nad rámec zákona

Zamestnávateľ je zo zákona povinný zabezpečiť stravovanie pre všetkých svojich zamestnancov pracujúcich na plný úväzok. Zamestnávateľ môže za týmto účelom zriadiť buď vlastnú firemnú kantínu, alebo ak to nie je možné, môže využiť zariadenie iného zamestnávateľa, ktoré sa nachádza v blízkosti.

Najčastejším riešením v praxi je však zabezpečenie povinnosti formou stravných lístkov, pričom zamestnanec sa môže sám rozhodnúť, kde sa bude stravovať.

Minimálna hodnota stravného lístka je 3,15 EUR, pričom zamestnávateľ musí prispieť minimálne 55% z hodnoty stravného lístka. Hodnota stravného lístka je na Slovensku oslobodená od zdravotného a sociálneho poistenia a dane z príjmov. Maximálny príspevok zamestnávateľa sa odvíja zo sumy stravného v prípade pracovnej cesty v trvaní 5 až 12 hodín - od 1.11.2014 je to suma 4,20 EUR, t.j. 2,31 EUR.

Častým benefitom na Slovensku je príspevok zamestnávateľa nad rámec zákona, t.j. viac ako 55% z hodnoty lístka.

Takýto benefit je u zamestnanca príjmom oslobodeným od dane. Avšak, suma príspevku presahujúca 2,31 EUR je u zamestnávateľa **nedaňovým nákladom**.

Avšak, ak zamestnávateľ **prispeje zo sociálneho fondu** tvoreného v zákonom stanovenej výške, je táto suma považovaná za **daňový náklad**.

Ceny a výhry

Ceny a výhry (peňažné aj nepeňažné) sú pre zamestnanca považované za príjem zo závislej činnosti (§ 5 ods. 3 písm. c) ZDP). Za príjem zamestnanca sa považuje aj cena alebo výhra prijatá manželom (manželkou) zamestnanca a nezaopatrenými deťmi zamestnanca.

Každá cena alebo výhra sa na účely oslobodenia od dane posudzuje samostatne.

Od dane sú oslobodené ceny a výhry **v hodnote neprevyšujúcej 350 EUR za jednu cenu alebo výhru**. Ak hodnota ceny alebo výhry presiahne 350 EUR, do základu dane sa zahrnie len hodnota presahujúca ustanovenú sumu.

Vzdelávanie zamestnancov

Vzdelávanie zamestnancov sa na úrovni zamestnanca **považuje za príjem oslobodený od dane** v súlade s § 5 ods. 7 písm. a) ZDP, a to v prípade, že doškolovanie zamestnanca súvisí s činnosťou alebo s podnikaním jeho zamestnávateľa.

Radi by sme vás ale upozornili, že oslobodenie od dane sa **nevzťahuje** na zvyšovanie kvalifikácie a získavanie vyššieho stupňa vzdelávania, takýto benefit je u zamestnanca zdaniteľným príjmom a podlieha zdravotným a sociálnym odvodom.

Náklady na vzdelávanie zamestnancov **sú u zamestnávateľa daňovým nákladom**, avšak samozrejme iba v prípade, ak vzdelávanie súvisí s jeho podnikateľskou činnosťou.

Rekreačné a športové zariadenia

Použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia poskytnutého zamestnávateľom sa u zamestnanca považuje za **príjem oslobodený od dane** (§5 ods. 7 písm. d) ZDP).

Takéto plnenie je **oslobodené od dane aj v prípade, že je poskytnuté manželovi** (manželke) zamestnanca a deťom, ktoré sa na účely tohto zákona považujú za vyživované

osoby tohto zamestnanca alebo jeho manželky (manžela).

Radi by sme upozornili ale na to, že vyššie uvedené platí len v prípade, ak je zariadenie v určitom čase k dispozícii výlučne zamestnancom, t.j. nie je vo forme preplatenia vstupeniek keďže sa v tomto prípade nejedná o poskytnutie zariadenia, ale o poskytnutie finančných prostriedkov, ktorých suma je zdaniteľným príjmom zamestnanca.

Úvery a pôžičky

Vo všeobecnosti úvery a pôžičky **poskytnuté za úrok nie sú predmetom dane** z príjmov (§ 3 ods. 2 písm. b) ZDP).

Avšak, ak zamestnávateľ poskytne zamestnancovi bezúročnú pôžičku, výška zvýhodnenia (úroku) je predmetom dane. Predmetom dane je aj odpustenie splácania pôžičky vo výške nesplateného zostatku (ide o dar v súvislosti so závislou činnosťou).

Doplnkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ nemá zo zákona povinnosť prispievať zamestnancom na doplnkové dôchodkové sporenie. Ak tak urobí, je to považované za limitovaný daňový výdavok, t.j. môže si ho uplatniť najviac do výšky 6% zo zúčtovanej mzdy.

U zamestnanca sa tento príspevok považuje za **zdaniteľný príjem**. Príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie zároveň však sú odpočítateľnou položkou od základu dane, a to najviac do výšky 180 EUR.

Pracovné odevy a uniformy

Ďalšou častou formou benefitov je poskytnutie osobných ochranných pracovných prostriedkov, osobných hygienických prostriedkov a pracovného oblečenia (napr. pracovné odevy, uniformy) vrátane ich udržiavania, alebo prípadne poskytnutie sumy, ktorou zamestnávateľ uhradza zamestnancovi preukázané výdavky vynaložené na tieto účely.

Zamestnávateľ môže uhradiť konkrétnu zdokladovanú sumu alebo paušalizovanú sumu, podloženú objektívnou kalkuláciou.

Tieto plnenia nie sú predmetom dane u zamestnanca a zároveň takýto **náklad je u zamestnávateľa považovaný za daňovo uznateľný.**

Plná výška výplaty pri PN

Náhrada príjmu a príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti poskytované zamestnávateľom svojmu zamestnancovi je

príjmom oslobodeným od dane (§5 ods.7 písm. f) ZDP), ak je tento príjem vyplatený vo výške 25 % z denného vymeriavacieho základu zamestnanca od prvého dňa PN do tretieho dňa a vo výške 55 % z denného vymeriavacieho základu od štvrtého do desiateho dňa trvania PN.

Ak sa zamestnávateľ rozhodne vyplatiť zamestnancovi náhradu príjmu v dobe trvania PN v 100%-tnej výške, suma prevyšujúca limit pre oslobodenie príjmu od dane je príjmom zdaniteľným pre zamestnanca.

Upozornenie

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

Kontakt

Jana Borgulová

Tax Manager

Jana.Borgulova@accace.com

Tel: +421 2 325 53 000



O Accace

Accace je medzinárodným poskytovateľom poradenských služieb a kompletného outsourcingu v oblasti spracovania účtovníctva, mzdovej agendy a daňového poradenstva. S viac ako 330 zamestnancami a 1400 klientmi sa radí medzi popredných poskytovateľov poradenských služieb nie len na Slovensku ale aj v regióne strednej a východnej Európy.

Aktuálne má Accace 7 pobočiek v Európe a prostredníctvom siete partnerov rozširuje svoje globálne pôsobenie. Kancelárie Accace nájdete na Slovensku, v Českej republike, Nemecku, Maďarsku, Rumunsku, Poľsku a na Ukrajine.

Viac na www.accace.sk

