



# **BENEFITY PRE ZAMESTNANCOV**

Ako motivovať zamestnancov?  
Aké zamestnanecké benefity môžete využiť  
a ktoré sa Vám ako zamestnávateľovi naozaj vyplatí zaviesť?

Aktualizácia pre rok 2021



**[www.uol.sk](http://www.uol.sk)**  
**+421 553 244 200**  
**[info@uol.sk](mailto:info@uol.sk)**

Copyright © 2021 UOL. Všetky práva vyhradené.  
Žiadna časť tejto publikácie nesmie byť rozširovaná bez súhlasu  
majiteľov práv.  
Pre povolenie publikovania obsahu z tohto e-booku píšete  
na [info@uol.sk](mailto:info@uol.sk).

## Obsah

ÚVOD .....	4
ČO SÚ TO ZAMESTNANECKÉ BENEFITY? .....	5
Aké benefity sa zdaňujú rovnako ako mzda? .....	5
STRAVOVANIE ZAMESTNANCOV .....	6
REKREÁCIA ZAMESTNANCOV .....	8
Aké sú podmienky pre oslobodenie od dane a odvodov? .....	8
PRÍSPEVOK NA ŠPORTOVÚ ČINNOSŤ DIETĎAŤA .....	9
Aké sú podmienky pre oslobodenie od dane a odvodov? .....	9
VZDELÁVANIE .....	10
JEDLO A NÁPOJE NA PRACOVISKU .....	11
ZAMESTNANECKÁ SÚŤAŽ .....	12
INÉ ZAMESTNANECKÉ VÝHODY .....	13

## ÚVOD

Zamestnanecké benefity. Veľká téma dnešných dní. **S pribúdajúcim trendom nedostatku kvalifikovaných zamestnancov musia zamestnávateľa často čoraz viac a viac investovať do udržania ľudí vo firme.**

Švédsky obchodný teoretik Jonas Ridderstrale vyjadril v roku 1966 veľmi peknú myšlienku: *„Namiesto toho, aby boli zamestnanci zoznamovaní s popisom práce, by mali zamestnanci zoznámiť zamestnávateľa s popisom svojej motivácie.“*

**Existuje mnoho možností, ako si dobrých pracovníkov udržať.** Dosiahnete to či už lepším platobným ohodnotením alebo už spomínanými zamestnaneckými či firemnými benefitmi. Netreba však zabúdať na to, že sa to musí vyplatiť obidvom stranám.

**Porovnali sme teda jednotlivé varianty benefitov a podmienok a výsledok zhrnuli v tomto e-booku.** Pripravili ho pre vás účtovní a daňoví špecialisti z UOL Účtovníctva, na ktorých sa môžete obrátiť aj s prípadnými otázkami.

## ČO SÚ TO ZAMESTNANECKÉ BENEFITY?

Ako sa dajú benefity chápať? **Sú to všetky výhody, ktoré ako zamestnávateľ poskytujete zamestnancom mimo mzdu.** Najvýhodnejšie sú pre vás samozrejme tie, ktoré nepodliehajú dani ani poistnému u zamestnanca a zamestnávateľa, a zároveň sú pre vás daňovým výdavkom.

## Aké benefity sa zdaňujú rovnako ako mzda?

Ak máte firemnú politiku nastavenú vlúdne a motivácia zamestnancov je pre vás dôležitá, **môžete vsadiť aj na benefity, ktoré sa zdaňujú v rovnakom režime ako mzda.** Takéto benefity môžu byť napríklad:

- poskytnutie služobného automobilu na súkromné účely
- bonus pri narodení dieťaťa, svadbe a inej životnej udalosti
- bonus z obratu a zo zisku
- bonus za získanie a udržanie zákazníkov
- benefity za pracovnú disciplínu a morálku
- vstupenky do kina, divadla, na koncerty

**Benefity oslobodené od dane a poistného u zamestnanca, pre zamestnávateľa však nedaňové, majú takisto svoje výhody.** Celkové ušetrené náklady na dane a poistné zamestnanca a zamestnávateľa sú totiž vyššie ako zvýšená daň z príjmov zamestnávateľa.

## STRAVOVANIE ZAMESTNANCOV

Poviete si: Ako tu môžete hovoriť o benefite pre zamestnanca, keď som ako zamestnávateľ povinný podľa Zákonníka práce zabezpečovať stravovanie?

Novinkou v zabezpečovaní stravovania, ak ho nezabezpečujete

- vo vlastnom stravovacom zariadení,
- v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa,

je **možnosť výberu zamestnancom medzi**

- **stravným lístkom**
- **finančným príspevkom na stravovanie.**

Tak ako doteraz, stravné lístky zatiaľ môžete využívať:

- buď v klasickej papierovej podobe,
- alebo formou dobíjajúcich kariet.

Vedeli ste však, že **ak zamestnancovi zabezpečíte stravovanie pomocou stravných lístkov** (či už v jednej, alebo druhej podobe), **môžete ich minimálnu nominálnu hodnotu 3,83 € zvýšiť až na 5,10 €?**

Maximálny daňovo uznateľný náklad je 2,81 €.



Pozor! Suma 2,81 € ako príspevok zamestnávateľa môže byť použitá aj pre stravné lístky s nižším nominálom a bude daňovo akceptovateľná.

V prípade finančného príspevku na stravovanie platí podobný princíp. Minimálna výška príspevku musí predstavovať 55 % stanovenej minimálnej hodnoty stravovacej poukážky, čo predstavuje 2,11 €. Maximálna daňovo uznateľná výška príspevku je 2,81 €.

Pozor na diskrimináciu:

- ak máte zamestnancov, ktorí sa rozhodli pre stravné lístky a prispievate im napr. sumou 2,50 €
- a máte aj zamestnancov s finančným príspevkom, tento príspevok bude tiež 2,50 € (nemôžete sa rozhodnúť pre spodnú hranicu 2,11 €).

**Chcete prispieť ešte viac? Zamestnanca tým isto potešíte.** Použiť môžete napríklad príspevok z vytvoreného sociálneho fondu (pre zamestnanca je to daňovo a odvodovo zvýhodnené).

Príspevky môžete navýšiť nad rámec Zákonníka práce aj z vlastných prostriedkov. V prípade **stravných lístkov** nebude suma daňovo uznateľná, no u zamestnanca je oslobodená od dane a odvodov. To neplatí pri **finančnom príspevku na stravovanie**, pri ktorom bude navýšená suma podliehať dani z príjmov a poisteniu.



## REKREÁCIA ZAMESTNANCOV

Ako to funguje s príspevkami na rekreáciu alebo rekreačnými poukazmi?

**Daňovým výdavkom je suma do výšky 55 % oprávnených výdavkov zamestnanca** na rekreáciu na Slovensku s prenocovaním na min. 2 noci, **maximálne do výšky 275 € za rok na zamestnanca.**

Tento benefit je dobrovoľný u zamestnávateľov do 49 zamestnancov, no povinný pre zamestnávateľov, ktorí majú viac ako 49 zamestnancov.

### Aké sú podmienky pre oslobodenie od dane a odvodov?

- Platí len pre zamestnancov, ktorých **pracovný pomer trval nepretržite najmenej 24 mesiacov** (myslí sa ku dňu začatia rekreácie).
- **O príspevok** na rekreáciu **musí zamestnanec požiadať** a svoj nárok zdokladovať.
- Nárok sa môže **uplatniť** počas roka **iba u jedného zamestnávateľa.**
- **Je nutné dodržať výšku limitu** – 55 % sumy oprávnených výdavkov, najviac teda 275 € ročne pri plnom úväzku. Pri kratšom úväzku sa suma alikvotne kráti.



## PRÍSPEVOK NA ŠPORTOVÚ ČINNOSŤ DIEŤAŤA

Novinka od roka 2020.

Rovnako ako u rekreácií, **daňovým výdavkom je suma do výšky 55 % oprávnených výdavkov, maximálne do výšky 275 € za rok v úhrne na všetky deti zamestnanca.**

Pri kratšom úväzku sa suma alikvotne kráti.



## Aké sú podmienky pre oslobodenie od dane a odvodov?

- **Pracovný pomer zamestnanca trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov.**
- O príspevok treba **požiadať**.
- Oprávnené výdavky je potrebné preukázať.
- Športová činnosť musí byť výlučne v športovej organizácii zapísanej v registri právnických osôb v športe.
- Dieťa je v tejto športovej organizácii najmenej 6 mesiacov.

## VZDELÁVANIE

Vzdelávanie zamestnancov je v dnešnej dobe veľmi často diskutovaným benefitom.

Tak, ako povedal Benjamin Franklin: *„Investícia do vzdelania prináša najlepšie úroky.“*

Keďže je daňovo výhodný, oplatí sa do svojich zamestnancov investovať.

Samozrejme, **daňovo uznané výdavky pre zamestnávateľa znamenajú také, ktoré súvisia s jeho podnikaním.**



U zamestnanca je zase od dane oslobodené akékoľvek vzdelanie, ktoré mu prepláca zamestnávateľ a ktoré súvisí s činnosťou alebo s podnikaním zamestnávateľa.

**Oslobodené môže byť aj vzdelávanie na vysokej škole** (prvý a druhý stupeň). Aj tu však platí podmienka: Pracovný pomer musí trvať minimálne 24 mesiacov k začiatku akademického roka.

### **Nezabudnite však, že k vzdelávaniu patria aj výdavky na:**

- odborné publikácie, zákony, periodiká
- e-booky
- firemné prístupy na webové stránky so vzdelávacím obsahom
- jazykové, odborné a iné kurzy prehlbujúce odborné vzdelanie.

## JEDLO A NÁPOJE NA PRACOVISKU

Čo ak chcete zamestnancom urobiť radosť dobrou kávou alebo jedlom na pracovisku?

**Občerstvenie poskytované zamestnávateľom** zamestnancovi na spotrebu v práci **nie je síce daňovým výdavkom, ale pre zamestnanca ide o oslobodený príjem**. Patria tu aj nápoje, samozrejme nealkoholické, teda káva, čaj, minerálky a pod.

**Pozor**, občerstvenie napríklad na **firemnom večierku**, nie je oslobodeným príjmom.



S daňovo uznaným výdavkom u nápojov (voda, čaj) môžu počítať len tí zamestnávatelia, ktorým to prikazuje osobitný predpis – napríklad stavebná firma, ktorá väčšinou nemá na stavenisku prístup k pitnej vode.



## ZAMESTNANECKÁ SÚŤAŽ

**Motivujte svojich zamestnancov k vyššej produktivite prostredníctvom zamestnaneckej súťaže.** Stanovte si cieľ (napr. získanie nových zákazníkov, predaj väčšieho množstva výrobkov). Určite jasné pravidla súťaže a pripravte zaujímavé výherné ceny (peňažné alebo nepeňažné). Na konci z toho budete profitovať vy i vaši zamestnanci.

Vyhotovte si smernicu, v ktorej budú presne popísané jasné pravidla súťaže, jej priebeh a ceny, o ktoré sa bude hrať. **Náklady tak môžete uplatniť ako daňový výdavok.**

Navyše, pokiaľ jednotlivá výherná cena pre zamestnanca nepresahuje hodnotu 350 €, tento **príjem je oslobodený od dane a odvodov.** Ak by bola hodnota ceny vyššia, zamestnanec zdaní len príjem, ktorý presahuje sumu 350 €.

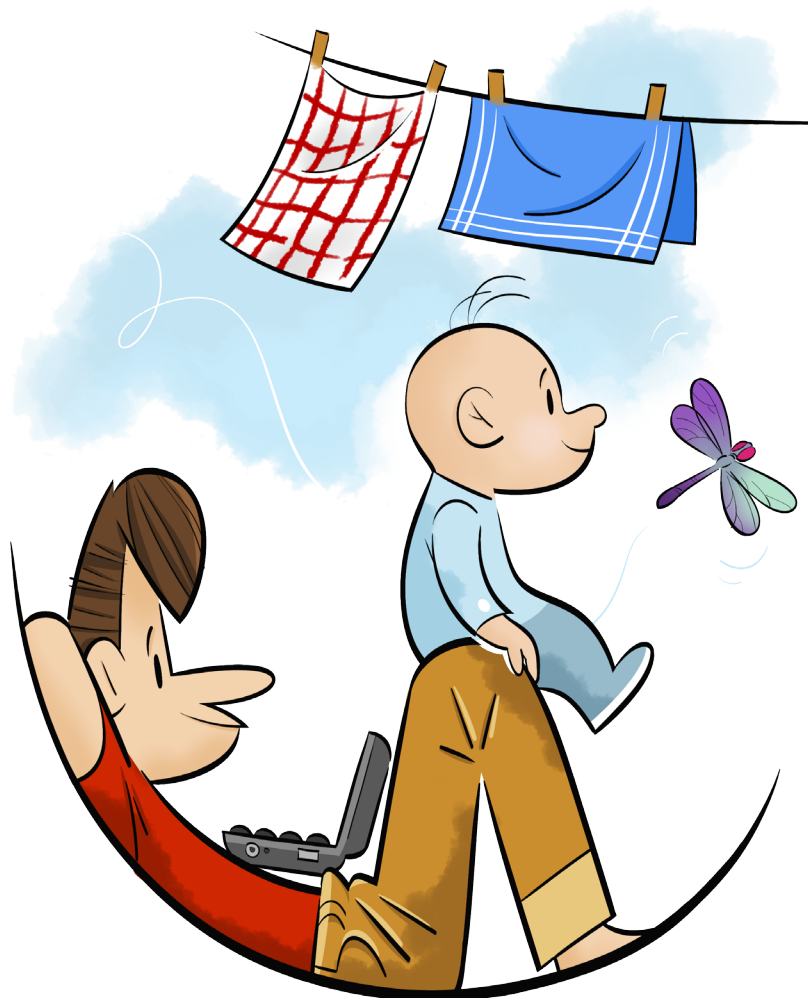


## INÉ ZAMESTNANECKÉ VÝHODY

Vyčerpali ste všetky nápady na zamestnanecké benefity? **Máme pre vás ďalšie príklady, ktorými môžete vašich zamestnancov potešiť a motivovať:**

- **pružná pracovná doba**, ktorá sa dnes čoraz viac a viac dostáva do popredia
- možnosť práce z domu, tzv. **home office**
- **„sick days“**, čo znamená pracovné voľno bez nutnosti PN s náhradou mzdy
- **platená dovolenka nad rámec** Zákonníka práce
- **použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia** poskytnutého zamestnávateľom zamestnancom, manželovi/ke zamestnanca a vyživovaným deťom (oslobodené od dane)
- **príspevok zo sociálneho fondu na dobrovoľnú lekársku preventívnu prehliadku** (oslobodený od dane)
- **rekondičné pobyty, rehabilitačné pobyty, kondičné rehabilitácie, preventívna zdravotná starostlivosť**, ktoré nie sú predmetom dane len v prípadoch a za podmienok ustanovených osobitným predpisom, napr. zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci
- **produkty vlastnej výroby poskytnuté od zamestnávateľa**, ktorého predmetom činnosti je poľnohospodárska výroba, najviac 200 € ročne (oslobodené od dane)

- **sociálna výpomoc zo sociálneho fondu** najviac 2 000 € ročne len od 1 zamestnávateľa z dôvodu úmrtia blízkej osoby v domácnosti zamestnanca, odstraňovania alebo zmiernenia následkov živelných udalostí alebo dočasnej PN zamestnanca, ktorá trvá väčšinu roka (oslobodené od dane)
- **zabezpečenie dopravy zamestnanca do práce a späť** najviac 60 € mesačne (nepeňažné plnenie oslobodené od dane), ak neexistuje možnosť verejnej dopravy resp. je obmedzená a zamestnávateľ použije motorové vozidlá na prepravu 10 a viac osôb (autobusy) okrem trolejbusov a elektrobusov
- **zabezpečenie ubytovania zamestnanca** najviac 100 € mesačne alebo najviac 350 € mesačne u zamestnanca, ktorého pracovný pomer trvá aspoň 24 mesiacov (nepeňažné plnenie oslobodené od dane), pomerne sa kráti podľa počtu dní zabezpečenia ubytovania. U zamestnávateľa bude táto suma **daňovým výdavkom** len ak ubytovanie je v budovách s klasifikáciou: Dvojbytové a viacbytové budovy, Ostatné budovy na bývanie (**nemôže ísť napríklad o hotely**) a prevažujúca činnosť zamestnávateľa je výroba vo viaczmennej prevádzke
- predmetom dane nie sú cestovné náhrady podľa zákona, s výnimkou vreckového
- predmetom dane nie sú ani poskytnuté ochranné pracovné prostriedky, či hygienické prostriedky a pracovné oblečenie (napr. uniformy)



**Máte ohľadom tejto témy nejaké otázky alebo by ste potrebovali pomôcť v účtovníctve?**

**Mrknite na náš web, radi vám poradíme:**

**www.uol.sk**



**Sledujte nás aj na sociálnych sieťach:**

<https://www.facebook.com/uol.sk/>

<https://www.linkedin.com/company/uolcz/>

**UOL<sup>®</sup>**  
ÚČTOVNÍCTVO

**www.uol.sk**

**+421 553 244 200**

**info@uol.sk**