

Benefity zaměstnanců

Ing. Vladimír Ozimý
Daňový poradce

Benefity zaměstnanců
(§ 19 ods. 1 a § 19 ods. 2 písm. c), § 5 ods. 7 ZDP)

Benefity

- **Benefity zamestnancov môžu mať pohľad dvojitý:**
 - a) Oslobodený pre zamestnaca a posúdenie daňového výdavku pre ZML
 - b) Zdaňovaný pre zamestnanca a posúdenie daňového výdavku pre ZML
- **Ak sa zdaňuje zamestnancovi potom na daňové účely je benefitom to, čo sa**
 - a) Upraví v kolektívnej zmluve, pracovnej zmluve, internom predpise na základe osobitného predpisu ako Zákonník práce alebo zákon o cestovných náhradách)
 - b) Je to u zamestnanca zdaniteľným príjmom podľa § 5 ods. 1 a § 5 ods. 3 písm. d) ZDP
 - c) Benefit v súlade s § 19 ods. 1 ZDP je daňovým výdavkom spoločnosti

Benefity od 1.1.2022

- Práve novelou ZDP sa doplnilo ustanovenie do § 5 ods. 7 písm. o) , kde sa zavádza nová forma oslobodeného benefitu, ktorý musí splniť nasledovne:
 1. Ide o nepeňažné plnenie
 2. Ide o plnenie zo zdrojov zamestnávateľa
 3. Ide o výdavok ktorý pre zamestnávateľa znamená pri jeho vzniku daňový výdavok (§ 19 ods. 1)
 4. Úhrnná výška za kalendárny rok nepresiahne 500 eur od všetkých zamestnávateľov (počas roka je táto skutočnosť nezistiteľná, teda ak aj ZML uplatní oslobodenie a zamestnanec má takýto benefit od viacerých ZML, potom sa na to prihliadne v ročnom zúčtovaní, kedy ZMC je povinný doložiť potvrdenie od iných ZML kde by takáto hodnota mala byť uvedená.)
- Treba podotknúť že toto ustanovenie nie je automatická povinnosť, a teda zamestnávateľ sa môže rozhodnúť aký model benefitu zvolí, teda je to v spojitosti s ustanovením § 19 ods. 1 ZDP. Teda od 1.1.2022 začal fungovať princíp „voľby“ pri benefitoch, ktoré nie sú oslobodené od dane z iného titulu a to:
 - a) Uplatní sa oslobodenie u zamestnanca a neuplatní sa daňový výdavok u zamestnávateľa
 - b) Uplatní sa daňový výdavok u zamestnávateľa a neuplatní sa oslobodenie u zamestnanca

Benefits podľa § 5 ods. 7 písm. o) ZDP

- Bol vydaný metodický pokyn, ktorý nastavil pravidlá pri uplatňovaní § 5 ods. 7 písm o) ZDP (14/DZPaU/2022/MU). Základným predpokladom pre uplatnenie tohto ustanovenia musia byť splnené základné podmienky daňového výdavku, to znamená, že:
 - a) Je to dohodnuté (vnútorný predpis, pracovná zmluva, kolektívna zmluva)
 - b) Nejde o benefit oslobodený z iného titulu, teda je zdaniteľným príjmom ZMC
 - c) Výdavky na benefit tvoria súčasť nákladov zamestnávateľa, teda vstupujú do výsledku hospodárenia ako náklad

Ked' sú splnené vyššie podmienky, môže sa zamestnávateľ rozhodnúť či uplatní postup podľa § 5 ods. 7 písm. o) ZDP a nedaňovému výdavku ZML alebo pôjde o daňový výdavok ZML a zdaní sa u zamestnanca. Určite je rizikový model formou preplatenia výdavkov ZMC. Zastávam názor, že v takomto prípade by išlo už o peňažné plnenie a teda nebolo by možné aplikovať § 5 ods. 7 písm o) ZDP

Vitaminové balíčky

- V praxi rezonuje otázka či môžu byť daňovo uznané výdavky spojené s vitamínovými balíčkami a testami zamestnancov na COVID. V minulosti sa riešili najmä vitamínové balíčky, čo vníma FRSR ako benefit pre zamestnancov, ktorý môže byť daňovým výdavkom v súlade s § 19 ods. 1 ZDP teda po zdanení u zamestnanca a úprave týchto skutočností v predpisoch, pričom je možné využiť prvok brutácie (§ 5 ods. 3 písm. d) ZDP)
- Takisto je možné po novom využiť aj inštitút § 5 ods. 7 písm. o) ZDP

Benefits vo forme posedení zamestnancov

- ▶ V tomto prípade je nutné skúmať či vôbec vzniká zdaniteľný príjem zamestnancovi pri takomto podujatí organizovanom zamestnávateľom.
- ▶ Na strane zamestnávateľa **je možnosť uplatniť do daňových výdavkov** poskytnuté plnenia nad limit ustanovený inými zákonmi podľa [§ 19 ods. 1 zákona č. 595/2003 Z. z.](#) o dani z príjmov, a to v prípade, že tieto plnenia budú nárokovateľným plnením, ktorý vyplýva z kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu (interná smernica) a **na strane zamestnanca predstavujú zdaniteľný príjem a to za predpokladu, že spoločnosť vie určiť, koľko bude na osobu celkový náklad, tento náklad bude pre spoločnosť predstavovať daňový náklad, avšak na strane zamestnanca bude predstavovať nepeňažný príjem, ktorý sa mu bude zdaňovať.** V takomto prípade je to možné podriaďiť ustanoveniu § 5 ods. 7 písm o) ZDP. Rovnako je možno postupovať pri vianočných kolekciami, mikulášskych balíčkoch...
- ▶ V prípade, že pohostenie sa poskytne zamestnancom formou napr. bufetových stolov, kedy nie je možné určiť objem plnenia na jednotlivých zamestnancov (takisto kapustnice, guláše...) potom náklady na takéto večierok, prenájom miestností, hudba, občerstvenie **nie sú uznanými daňovými výdavkami** podľa [§ 21 ods. 1 písm. h\) zákona o dani z príjmov](#), pre zamestnanca to nebude predstavovať žiaden nepeňažný príjem, ktorý by sa mu zdaňoval.

Životné, úrazové, zodpovednosti za škodu poistenie hradené ZML pre ZMC

- ▶ Platenie poistného na úrazové alebo životné poistenie za svojich zamestnancov komerčnej poisťovni dohodnuté v kolektívnej zmluve, pracovnej zmluve alebo vnútornom predpise je nepeňažným príjmom zamestnanca v čase plnenia (zaplatenia poistného zamestnávateľom), ktorý sa
 - a) zdani v úhrne ich príjmov v súlade s § 35 zákona o dani z príjmov alebo
 - b) sa uplatní postup podľa § 5 ods. 7 písm. o) ZDP

Testy na COVID

- Vláda na svojom zasadnutí dňa 27.1.2021 sa uzniesla na schválení zmien v oblasti daňovej uznateľnosti testovania zamestnancov a blízkych osôb. Ide o nové ustanovenie podľa § 24ab zákona č. 67/2020 Z. z. (lex korona - novela 47/2021), kde sa doplnilo, že počas obdobia pandémie súdaňovým výdavkom podľa § 19 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších (ďalej len „ZDP“) prepisov aj výdavky (náklady) na testovanie na ochorenie COVID-19 vrátane výdavkov (nákladov) súvisiacich so zabezpečením testovania vynaložené počas obdobia pandémie (stále trvá)
 - a) zamestnávateľom na zamestnanca, vrátane testovania blízkej osoby žijúcej so zamestnancom v spoločnej domácnosti podľa § 115 až 117 Občianskeho zákonníka
 - b) daňovníkom s príjmami podľa § 5 a § 6 ods. 1 a 2 ZDP na testovanie tohto daňovníka vrátane testovania blízkej osoby žijúcej s daňovníkom v spoločnej domácnosti,
 - c) daňovníkom na fyzické osoby, ktoré vykonávajú činnosť pre daňovníka v mieste jeho podnikania. Ide o osoby, ktoré sa v rámci testovania nachádzajú v podniku daňovníka a plnia pokyny prevádzkovateľa podniku podľa jeho zadania a objednávok.

Testy na COVID

- Suma na úhradu výdavkov zamestnanca, vrátane nepeňažného plnenia poskytnutého zamestnancovi zamestnávateľom, za účelom vykonania testovania na ochorenie COVID-19 vrátane testovania blízkej osoby žijúcej so zamestnancom v spoločnej domácnosti nie je počas obdobia pandémie predmetom dane zamestnanca podľa § 5 ZDP.
- Novelou zákona lex korona sa dosiahla daňová uznateľnosť výdavkov bez zdanenia na strane zamestnanca. Účinnosť zákona nastane jeho vyhlásením v Zbierke zákonov, pričom sa aplikuje na obdobie pandémie (mimoriadnej situácie) aj za rok 2020. V prípade, ak zamestnávateľ už vykonal ročné zúčtovanie za rok 2020 alebo vydal potvrdenie o zdaniteľných príjmoch za rok 2020, môže postupovať podľa § 40 ZDP, t.j. vystaví opravné ročné zúčtovanie preddavkov z príjmov zo závislej činnosti alebo opravné potvrdenie o zdaniteľných príjmoch za rok 2020.

Očkovanie na chrípku

- Ak zamestnávateľ dobrovoľne preplatí očkovaciu látku proti chrípke, ide o nepeňažný a zdaniteľný príjem zamestnanca, jeho hodnotu
- 1. zahrnie zamestnávateľ do úhrnu zdaniteľných príjmov zamestnanca v mesiaci, v ktorom vakcínu uhradil
- 2. Uplatní postup podľa § 5 ods. 7 písm. o) ZDP

Poskytnutie poľnohospodársky produktov

► Príklad

Zamestnávateľ, ktorého predmetom činnosti je poľnohospodárska výroba, poskytol svojmu zamestnancovi nepeňažné plnenie formou produktov vlastnej výroby, ktorého hodnota predstavuje 300 €. Môže zamestnávateľ na uvedenú sumu aplikovať § 5 ods. 7 písm. o) ZDP?

► Riešenie

Oslobodenie nepeňažného plnenia poskytnutého zamestnancovi vo forme vlastných produktov od zamestnávateľa, **ktorého prevažná činnosť je poľnohospodárska výroba**, je špecificky vymedzené v § 5 ods. 7 písm. k) ZDP, preto zamestnávateľ toto nepeňažné plnenie oslobodí od dane v súlade s týmto špecifickým ustanovením, t. j. nepeňažné plnenie oslobodí od dane vo výške 200 € a do základu dane zamestnanca zahrnie plnenie nad takto ustanovenú sumu, t. j. zamestnancovi zdaní 100 €. V tomto prípade nie je možné aplikovať ustanovenie § 5 ods. 7 písm. o) ZDP

Dobrovoľné preventívky zo SF

► Zamestnávateľ má

1. Povinnosť zabezpečovať zdravotné prehliadky zamestnancom (355/2007 Z. z.). Takáto povinnosť je v súlade s § 19 ods. 2 písm. c) ZDP daňovým výdavkom a u ZMC nejde o nepenažný príjem.
2. Právo aj dobrovoľne poskytnúť takúto preventívnu prehliadku pre zamestnanca. Zákon o dani z príjmov v § 5 ods. 7 písm. h) ZDP oslobodzuje takúto prehliadku od zdanenia na strane zamestnancov, ale pod podmienkou, že to bude hračené zo sociálneho fondu. Pre zamestnávateľa je takýto výdavok daňovým pri tvorbe SF.
3. Samozrejme ak by išlo o vlastné zdroje ZML, je možné využiť ustanovenie § 5 ods. 7 písm. o) ZDP

Vzdelávanie zamestnancov

- Od 1.1.2020 sa zmenil princíp výdavkov na doškoľovanie a vzdelávanie. U zamestnanca pôjde v súlade s § 5 ods. 7 písm. a) ZDP o príjem oslobodený od dane z príjmov vo väzbe na definíciu vzdelávania podľa zákonníka práce resp. zákona o štátnej službe ako aj zákona o finančnej správe (teda o princíp bežného prehlbovania a rozširovania znalostí ako aj získania vyššieho stupňa kvalifikácie napr. podľa § 153 až § 155 ZP). Teda sa upravila jasne definícia podmienka vzdelávania.
- Zákon zavádza nový druh oslobodenia pre zamestnanca a to pre prípad ak pôjde o príspevky zamestnávateľa na získanie vysokoškolského vzdelania prvého a druhého stupňa, pričom ide o pracovnoprávny vzťah, služobný pomer štátnozamestnanecký pomer alebo členský pomer, pričom podmienkou je že k začiatku príslušného akademického roka vykonáva takúto prácu nepretržite aspoň 24 mesiacov. Treba chápať to že ide o oslobodený príjem pre zamestnancov, teda toto ustanovenie nerieši zamestnávateľa ako takého z pohľadu daňového výdavku.
- Napriek tomu že ustanovenie zákona nie je jednoznačné, účelom a úmyslom je oslobodiť také vzdelávanie, ktoré má väzbu na činnosť zamestávateľa a teda ide o využitie pre jeho účel. Iný druh vzdelávania nebude u zamestnanca oslobodený od dane z príjmov.
- Z pohľadu daňového výdavku sa upravuje § 19 ods. 2 písm. c) tretí bod ZDP, kde sa dopĺňa, že daňovým výdavkom sú výdavky na vzdelávanie (odvolávka napr. na § 153 až § 155 ZP) tak ako je popísané u zamestnanca, pričom musí byť vynaložené v súvislosti s podnikaním zamestnávateľa, prípadne výdavky na vlastné školiace stredisko.

Benefits a stravovanie (od 1.5.2022)

► Príklad:

Spoločnosť sa rozhodla preplácať zamestnancom stravovanie nad zákonom stanovenú hranicu ako určuje § 152 Zákonníka práce (max. 55 % z 6 eur- 3,3 eur). Spoločnosť hradí celé stravovanie v hodnote 4 eur na zamestnanca. Pôjde u zamestnanca o zdaniteľný príjem a u zamestnávateľa o daňový výdavok?

Riešenie:

Podľa § 5 ods. 7 písm. b) ZDP je u zamestnanca od dane oslobodená hodnota stravy len vo výške zákonného príspevku (3,30 eur) a príspevku zo sociálneho fondu. Teda hodnota nad túto sumu (528) je zdaniteľným príjmom zamestnanca a ak sa na tom dohodli (pracovná zmluva, vnútorný predpis, kolektívna zmluva) potom u zamestnávateľa ide o daňový výdavok. Podľa metodického výkladu FRSR nie je možné uplatniť ustanovenie § 5 ods. 7 písm. o) ZDP z dôvodu že finančný príspevok oslobodzuje ustanovenie § 5 ods. 7 písm. b) . Nie je to možné využiť na finančný príspevok účelovo vynaložený na stravovanie.

Zamestnávateľ má daňový výdavok len zákonný príspevok, tvorbu SF a benefit, ktorý sa zdaňuje u zamestnanca a dohodol sa - § 19 ods. 1 ZDP

Poznámka: Predpoklad od 1.9.2022 sa zmení opäť hodnota stravného na 6,40 eur pre časové pásma od 5 do 12 hodín, teda zákonný príspevok 55 % bude 3,52 eur.

Benefits stravné

► Príklad:

Spoločnosť sa poskytnúť zamestnancom pri pracovných cestách v tuzemsku cestovné náhrady vo vyššej hodnote ako je určené zákonom a to

- a) 8 eur pre prvé pásmo
- b) 12 eur pre druhé pásmo
- c) 16 eur pre tretie pásmo

Je možné predmetné výdavky v plnej výške považovať za daňový výdavok u zamestnávateľa?

Riešenie:

Podľa § 19 ods. 2 písm. d) ZDP je daňovým výdavkom výdavok vo výške cestovných náhrad vyplácaných podľa zákona o cestovných náhradách. Ide o tzv. zákonné cestovné náhrady. Ak sa zamestnávateľ rozhodne fakultatívne poskytovať CN nad rámec zákona v prvom kroku nejde o výdavok podľa § 19 ods. 2 písm. d). Ak si to však upraví vo svojom vnútornom predpise alebo kolektívnej zmluve, takéto fakultatívne náhrady sú daňovým výdavkom podľa § 19 ods. 1 ZDP, pretože ide o náhradu, ktorá musí byť zdanená u zamestnanca. Predmetom zdanenia je len náhrad nad rozsah určený zákonom.

Na toto nie je možné aplikovať § 5 ods. 7 písm. o) ZDP (ide o peňažné plnenie)

Pitný režim

- Podľa zákona č. 124/2006 Z. z. je povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť pitný režim, čo je základom ochrany zdravia na pracovisku. Na pitný režim musí mať zamestnávateľ vypracovanú smernicu. Je nutné skúmať, či má zamestnanec dostupný pitný zdroj vody, a či povaha práce umožňuje napr. využiť tento pitný zdroj. Názor, že v budove, na pracovisku je záchod, kuchynka atď. nie je vždy v súlade s princípmi pitného režimu. Je nutné skúmať či zamestnanec môže opustiť pracovisko za účelom pitia, teda či má prístup k pitnej vode. Inak je zamestnávateľ povinný zabezpečiť aby mal zamestnanec vodu v dosahu.
- Pitný režim je daňovým výdavkom zamestnávateľa podľa § 19 ods. 2 písm. c) ZDP a vzniká nárok na odpočítanie dane pri splnení § 49 až § 51 zákona. Pitným režimom nie je káva a vody s vysokým obsahom cukru.

Poskytnutie nápoja na pracovisku, ktorý nie je pitným režimom

- Zákon vymedzuje v § 5 ods. 7 písm. c) ZDP, že takto poskytnutý nealkoholický nápoj ako napr. káva je oslobodený od dane z príjmov a pre zamestnávateľa je nedaňovým výdavkom. V takomto prípade sa teda neaplikuje ustanovenie § 5 ods. 7 písm. o) ZDP.

Poskytnutie zariadenia

- Podľa § 5 ods. 7 písm. d) ZDP je od dane z príjmov oslobodený príjem z použitia rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancom; rovnako sa posudzuje aj takéto plnenie poskytnuté manželovi (manželke) zamestnanca a deťom, ktoré sa na účely tohto zákona považujú za vyživované osoby (§ 33) tohto zamestnanca alebo jeho manželky (manžela)
- Teda v tomto prípade nejde o § 5 ods. 7 písm. o) ZDP. Treba si však dávať pozor na to, že zákon hovorí o poskytnutí zariadenia. Teda ak napr. firma kúpi permanentku na plaváreň, na takúto skutočnosť sa už nevzťahuje toto ustanovenie (musel by prenajať plaváreň a tú dať k dispozícii) a ak chce zamestnávateľ to poskytnúť zamestnancom ako oslobodené plnenie, potom jedine pri splnení podmienok podľa § 5 ods. 7 písm. o) ZDP.

Pracovné oblečenie a pomôcky

- Výdavky (náklady) na pracovné oblečenie zamestnancov možno uznať do daňových výdavkov daňovníka podľa § 19 ods. 2 písm. c) prvého bodu zákona o dani z príjmov, ak pracovné oblečenie spĺňa podmienky pracovného odevu podľa osobitných právnych predpisov alebo pracovného ošatenia, pričom sa primerane uplatní pokyn MF SR č. 4753/1998-62 uverejnený vo FS č. 4/1998 (ďalej len „pokyn“) v znení oznámenia MF SR č. 22058/2000-72 uverejneného vo FS č. 14/2000.
- Výdavky (náklady) vynaložené na jednotné pracovné ošatenie zamestnancov, ak táto povinnosť nevyplýva pre zamestnávateľa zo všeobecne záväzného právneho predpisu, je možné považovať za daňové výdavky v súlade s § 19 ods. 2 písm. c) prvého bodu zákona o dani z príjmov len v prípade, ak sú splnené podmienky uvedené v písm. c) pokynu (napr. zamestnávateľ vo svojom internom predpise ustanoví rozsah a ďalšie podmienky na poskytovanie jednotného pracovného ošatenia, vymedzí charakter a podobu jednotného pracovného ošatenia a všetkých jeho súčastí, jednotné pracovné ošatenie trvale a viditeľne označí identifikačnými znakmi zamestnávateľa, čím sa vylúči jeho zameniteľnosť s bežným občianskym alebo spoločenským oblečením. Za trvalé označenie sa považuje napr. našitie alebo nažehlenie obchodného mena alebo ochrannej známky spoločnosti na všetkých súčiastiach uniformy z jeho líčnej strany).

Pracovné oblečenie pre spoločníkov a konateľov firiem

- V prípade, že ide o pracovné oblečenie, ktoré nemá charakter štandardu metodického pokynu MFSR, potom sa odporúča ísť modelom 80/20, teda uplatniť pravidlo paušalizácie podľa § 19 ods. 2 písm. t) ZDP. Napr. u účtovných spoločností, poradenských, rôzne saká, blúzky, nohavice, topánky je možné podriaďiť tomuto ustanoveniu, ak je zrejmé, že takéto oblečenie je nevyhnutné na výkon práce, teda napr. v kontakte s klientelou

Ubytovanie zamestnancov

- Podľa § 5 ods. 2 zákona o dani z príjmov príjmami zo závislej činnosti sú bez ohľadu na ich právny dôvod pravidelné, nepravidelné alebo jednorazové príjmy, ktoré sa vyplácajú, poukazujú alebo pripisujú k dobru, alebo spočívajú v inej forme plnenia zamestnancovi od zamestnávateľa alebo v súvislosti s výkonom závislej činnosti. Za takýto príjem sa považuje aj poskytnutie ubytovania zamestnancovi v mieste výkonu práce. Tento príjem
 1. zdaňuje zamestnávateľ preddavkovým spôsobom (§ 35 ZDP) v mesiaci poskytnutia.
 2. Môže uplatniť ustanovenie § 5 ods. 7 písm. o) ZDP

Ak by bolo ubytovanie poskytnuté v súlade s § 5 ods. 7 písm. n) zákona o dani z príjmov, takýto príjem by bol oslobodený pre zamestnanca.

Ubytovanie zamestnancov

- ▶ Pri splnení podmienok definovaných v § 5 ods. 7 písm. n) ZDP. Teda nepovažuje sa to za benefit, na druhej strane ubytovanie je daňovým výdavkom zamestnávateľa ak sú splnené podmienky § 19 ods. 2 písm. s) ZDP a teda musí ísť o ubytovanie v ubytovniach pričom zamestnávateľ je prevažne výrobná spoločnosť s viaczmennou prevádzkou
- ▶ Od dane je oslobodené nepeňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi v pracovnom pomere od zamestnávateľa za účelom zabezpečenia ubytovania zamestnanca v úhrnnej sume najviac 100 eur mesačne a u zamestnanca, ktorého pracovný pomer u tohto zamestnávateľa trvá nepretržite aspoň 24 mesiacov, v úhrnnej sume najviac 350 eur mesačne, ktoré sa určí v pomernej výške podľa počtu dní, v ktorých bolo zabezpečené ubytovanie zamestnanca v príslušnom kalendárnom mesiaci; ak takto určené plnenie presiahne sumu uvedenú v časti vety pred bodkočiarkou alebo jej pomernú časť zodpovedajúcu výške podľa počtu dní ubytovania zamestnanca v príslušnom kalendárnom mesiaci, do zdaniteľných príjmov sa zahrnie len plnenie nad takto ustanovenú sumu od zamestnávateľa, ktorý zabezpečuje ubytovanie.

Poplatok do komory pre lekára, stavebného inžiniera atď..

- ▶ Podľa ustanovenia § 5 ods. 2 zákona o dani z príjmov sa za príjem zo závislej činnosti považujú aj príjmy bez ohľadu na ich právny dôvod, pravidelné aj nepravidelné alebo jednorazové príjmy, poskytnuté alebo poukazované alebo pripisované k dobru alebo spočívajú v inej forme plnenia zamestnancovi od zamestnávateľa alebo poskytnuté v súvislosti s výkonom závislej činnosti.
- ▶ V tomto prípade ide o nepeňažný príjem zamestnanca (aj konateľa alebo spoločníka), vo forme úhrady členského poplatku, ktorý za zamestnanca zaplatila spoločnosť - zamestnávateľ, v súvislosti s výkonom závislej činnosti - výkonom odborného zástupcu spoločnosti. Teda môžu nastať dve skutočnosti:
 1. Uplatní sa model zdanenia zamestnanca a daňového výdavku zamestnávateľa
 2. Uplatní sa postup podľa § 5 ods. 7 písm. o) ZDP

Sociálna výpomoc

► sociálna výpomoc z dôvodu

1. úmrtia blízkej osoby žijúcej v domácnosti zamestnanca,
2. odstraňovania alebo zmiernenia následkov živelných udalostí alebo
3. dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia,

poskytovaná z prostriedkov sociálneho fondu, vyplatená v úhrnnej výške najviac 2 000 eur za zdaňovacie obdobie len od jedného zamestnávateľa je oslobodená od dane. Teda takáto výpomoc nepodlieha ustanoveniu § 5 ods. 7 písm. o) ZDP. Ak by išlo však o nepeňažné plnenie napr. z vlastných zdrojov, ktoré nepatrí pod § 5 ods. 7 písm. l) ZDP, potom je možné aplikovať nové ustanovenie § 5 ods. 7 písm. o) ZDP.

Preprava zamestnancov

- V tomto prípade sa skúma § 5 ods. 7 písm. m) ZDP a § 19 ods. 2 písm. s) ZDP.
- Od dane je oslobodené nepeňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi zamestnávateľom za účelom zabezpečenia dopravy zamestnanca na miesto výkonu práce a späť podľa § 19 ods. 2 písm. s) prvého bodu v úhrnnej sume najviac 60 eur mesačne; ak nepeňažné plnenie vypočítané z prostriedkov preukázateľne vynaložených zamestnávateľom prepočítaných na jedno miesto v motorovom vozidle podľa § 19 ods. 2 písm. s) prvého bodu presiahne sumu 60 eur, do základu dane (čiastkového základu dane) sa zahrnie len plnenie nad takto ustanovenú sumu,
- Podľa § 19 ods. 2 písm. s) prvého bodu je daňovým výdavkom výdavok na dopravu zamestnanca na miesto výkonu práce a späť z dôvodu, že verejným poskytovateľom pravidelnej dopravy nie je doprava preukázateľne vykonávaná vôbec alebo v rozsahu zodpovedajúcom potrebám zamestnávateľa a zamestnávateľ na tento účel využíva motorové vozidlá zatriedené do kódu Klasifikácie produktov 29.10.3 (autobusy)

§ 5 ods. 7 písm. o) ZDP verzus paušalizácia

- V metodickom pokyne v príklade č. 5 deklaruje FRSR, že aj na prípad paušalizácie § 19 ods. 2 písm. t) ZDP je možné aplikovať ustanovenie § 5 ods. 7 písm. o) ZDP. V tomto prípade ale zastávam názor, že prístup je vecne nesprávny, pretože vo výklade k ustanoveniu § 19 ods. 2 písm. t) ZDP deklarujú, že ak ZML aplikuje paušalizáciu, potom hodnota 20 % nie je zdaniteľným príjmom zamestnanca. Ak nie je zdaniteľným príjmom zamestnanca, potom nemôže podliehať ani testu § 5 ods. 7 písm. o) ZDP.

§ 5 ods. 7 písm. o) ZDP verzus poukaz

- V prípade poukazu je možné aplikovať inštitút § 5 ods. 7 písm. o) ZDP len ak je to poukaz na poskytnutie plnenia (nepeňažný princíp). Ak poukaz nahrádza platidlo a je možné ho uplatniť kdekoľvek (peňažný princíp) potom na takýto poukaz sa to nevzťahuje. Čiže musí ísť napr. o darčkový poukaz na kúpu kníh, vstupenky, permanentky atď...

§ 5 ods. 7 písm. o) ZDP a neziskové organizácie

- Metodicky pokyn popiera všetky princípy v oblasti neziskových organizácií, kde deklarujú, že môžu aj neziskové organizácie, ktoré nemajú daňové výdavky, lebo dosahujú príjmy podľa § 13 ZDP oslobodené od dane uplatniť toto ustanovenie pre zamestnancov, čo je úplne logicky nezmysel v kontexte zákona. Teda si odporujú základnej definícii, že aby sme sa vôbec dostali do tohto ustanovenia, musí ísť u ZML o daňový výdavok

§ 5 ods. 7 písm. o) ZDP a sociálny fond

- Aj v tomto prípade tvrdia, že ak sa vylúči daňovo tvorený SF v predmetnom zdaňovacom období (účet 527) z daňových výdavkov, potom je možné plnenia zo SF podriaďiť tomuto ustanoveniu.
- Ja osobne tento názor nezastávam, lebo ide o čerpanie SF, ktorý nie je súčasťou HV (472/xxx) teda opäť je narušená podmienka zákona, že musí ísť o daňový výdavok u zamestnávateľa. Čerpanie SF nie je daňovým výdavkom ZML...Je ním tvorba a to je iný účtovný a daňový prípad...

Home office a výdavky na zamestnaca

Home office

- ▶ Home office inak povedané domácka práca je špecifická v tom, že zamestnanec vykonáva prácu z domu. Práve s týmto modelom sú častokrát viazané otázky typu:
 - Môže si zamestnávateľ uplatniť výdavky vzniknuté u zamestnanca
 - Ako ich má preukazovať

Dôležitá metodika - 12/DZPaU/2022/MP - Metodický pokyn k zdaniteľnosti príjmu zamestnanca plynúceho za použitie náradia, zariadenia a predmetov potrebných na výkon práce zamestnanca a k zahrnutiu výdavkov na tento príjem do daňových výdavkov zamestnávateľa podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v zn.n.p.

Dva základné princípy:

- a) Upravené v kolektívnej, pracovnej zmluve alebo vo vnútornom predpise
- b) Preukázateľne dokázané vplyv na zvýšenie nákladov ZMC