

IČO: 47 632 470, IČDPH: SK2024011484, Zápis: Okresný súd Trenčín, oddiel Sro, číslo 29998/R

www.pragmasys.sk ,  education@pragmasys.sk ,  **0905 652 031**

Sociálny fond aktuálne

1. Tvorba SF
2. Spoločné pravidlá pre použitie SF
3. Stravné
4. Doprava do zamestnania
5. Kultúrne, športové podujatia
6. Rekreácie
7. Regenerácia pracovnej sily
8. Sociálna výpomoc, pôžičky
9. DDS
10. Zdravotná starostlivosť
11. Sociálna politika
12. Servisné poukážky alebo na tovary a služby dodávané alebo poskytované registrovaným sociálnym podnikom,

Legislatívny predpis , ktorý upravuje komplexne problematiku sociálneho fondu je Zákon číslo 152/1994 z 31. mája 1994 o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

Zákon o sociálnom fonde upravuje tvorbu a následné použitie sociálneho fondu .

1. Tvorba sociálneho fondu

Každý zamestnávateľ , ktorý zamestnáva minimálne jedného zamestnanca v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu má povinnosť tvoriť sociálny fond. Zamestnávateľom je v tomto prípade každá právnická osoba so sídlom na území Slovenskej republiky alebo fyzická osoba s miestom trvalého pobytu alebo miestom podnikania na území Slovenskej republiky.

Fond sa tvorí viacerými zložkami prídela .

1. Povinný prídela do sociálneho fondu - 0,6% až 1 % zo základu na určenie prídela

Do výšky 1 % môže tvoriť sociálny fond taký zamestnávateľ , ktorý za predchádzajúci kalendárny rok dosiahol zisk a splnil všetky daňové povinnosti k štátu, obci a vyššiemu územnému celku a odvodové povinnosti k zdravotným poisťovniam a sociálnej poisťovni. Zamestnávateľ, ktorý nesplnil niektorú z podmienok uvedených v predošlom odseku, tvorí povinný prídela do fondu vo výške 0, 6 %.

Tento prídela sa tvorí z nákladov spoločnosti a u zamestnávateľa, ktorého predmet činnosti je zameraný na dosiahnutie zisku, je súčasťou výdavkov (nákladov).

Zamestnávateľa, ktorých predmet činnosti nie je zameraný na dosiahnutie zisku, tvoria sociálny fond v rámci možnosti svojho rozpočtu. U zamestnávateľa, ktorého predmet činnosti nie je zameraný na dosiahnutie zisku je tento prídela súčasťou vecných neinvestičných výdavkov mimo položky mzdových prostriedkov.

2. Ďalší prídela

Zamestnávateľ môže tvoriť ďalší prídela do sociálneho fondu. Podmienkou je aby o tom bolo dohodnuté v kolektívnej zmluve alebo vo vnútornom predpise, ak u zamestnávateľa nemôže pôsobiť odborový orgán.

Výška ďalšieho prídela môže byť najviac 0,5 % zo základu na určenie prídela sociálneho fondu.

Tento prídela sa tvorí z nákladov spoločnosti a u zamestnávateľa, ktorého predmet činnosti je zameraný na dosiahnutie zisku, je súčasťou výdavkov (nákladov).

Zamestnávateľa, ktorých predmet činnosti nie je zameraný na dosiahnutie zisku, tvoria sociálny fond v rámci možnosti svojho rozpočtu. U zamestnávateľa, ktorého predmet činnosti nie je zameraný na dosiahnutie zisku je tento prídela súčasťou vecných neinvestičných výdavkov mimo položky mzdových prostriedkov.

3. Prídela na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania

Pokiaľ zamestnávateľ zamestnáva takých zamestnancov , ktorí spĺňajú podmienky na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť , tvorí aj sumu potrebnú na úhradu týchto výdavkov zamestnancom , najviac však vo výške 0, 5% zo

základu na určenie prídeltu sociálneho fondu.

Tento prídelt sa tvorí z nákladov spoločnosti a u zamestnávateľa, ktorého predmet činnosti je zameraný na dosiahnutie zisku, je súčasťou výdavkov (nákladov).

Zamestnávateľa, ktorých predmet činnosti nie je zameraný na dosiahnutie zisku, tvoria sociálny fond v rámci možnosti svojho rozpočtu. U zamestnávateľa, ktorého predmet činnosti nie je zameraný na dosiahnutie zisku je tento prídelt súčasťou vecných neinvestičných výdavkov mimo položky mzdových prostriedkov.

4. Další prídelt

Ďalšími zdrojmi fondu sú zdroje dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu.

5. Další prídelt

Zamestnávateľ, ktorý vytvára zisk, môže prispievať do fondu prídeltmi z použiteľného zisku. Ak bude prispievať zo zisku, a bez ohľadu na výšku takéhoto príspevku do sociálneho fondu naďalej má povinnosť prispievať z nákladov tak, ako to ukladá zákon.

Spoločné pravidlá pre tvorbu prídeltu do sociálneho fondu

Tvorba a čerpanie sociálneho fondu sa vedie na osobitnom analytickom účte alebo osobitnom účte v banke. Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu . Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

Zákon o sociálnom fonde určuje zamestnávateľovi na aký účel môže prostriedky sociálneho fondu využiť.

- a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
- b) dopravu do zamestnania a späť,
- c) účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- d) rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,**
- e) rekreácie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,**

- f) zdravotnú starostlivosť,
- g) sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky,
- h) doplnkové dôchodkové sporenie okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitného predpisu
- i) servisné poukážky alebo na tovary a služby dodávané alebo poskytované registrovaným sociálnym podnikom,
- j) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Príspevok zo sociálneho fondu možno poskytnúť **aj rodinnému príslušníkovi** zamestnanca . Zákon o sociálnom fonde definuje, kto sa na jeho účely považuje za rodinného príslušníka. Je to **manžel (manželka)** zamestnanca a **nezaopatrené deti** (nezaopatrené deti sú zjednodušene povedané také deti, ktoré žijú v spoločnej domácnosti so zamestnancom a zamestnanec na ne poberá prídavky na deti) **zamestnanca**.

Takisto je možné príspevok poskytnúť aj **poberateľovi starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku**, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku.

Spoločné pravidlá pre použitie prostriedkov zo sociálneho fondu

Pravidlá pre tvorbu , výšku a použitie prostriedkov vrátane podmienok na ich poskytovanie ako aj spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom sociálneho fondu **musia byť dohodnuté písomne**. A to alebo **v kolektívnej zmluve**, ak ich dohodne zamestnávateľ s odborovým orgánom . Alebo ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, upraví ich **vo vnútornom predpise**.

Použitie príspevkov zo sociálneho fondu nesmie byť diskriminačné . Zákon ukladá zamestnávateľovi povinnosť poskytovať príspevok zo sociálneho fondu v súlade so **zásadou rovnakého zaobchádzania** . To však neznamená, že jednotlivé príspevky musia dostať všetci zamestnanci. Zásada rovnakého zaobchádzania je dodržaná, ak príspevok dostanú všetci, ktorí splnia podmienky na jeho priznanie.

V súvislosti s ustanovením zákona o dani z príjmov , **vlastné** rekreačné, zdravotnícke, vzdelávacie, predškolské, **telovýchovné alebo športové zariadenia poskytnuté zamestnávateľom zamestnancom a ich rodinným príslušníkom (manžel/ka a deti) nepodliehajú dani . Za vlastné sa považuje aj prenajaté zariadenie.**

V rámci príspevku môžeme poskytnúť zamestnancom finančný príspevok na rekreáciu (zamestnancom aj rodinným príslušníkom), môžeme poskytnúť poukážky na služby, alebo priamo rôzne masáže, cvičenia, rehabilitácie a podobné zamestnancom zaplatiť.

Príspevok na regeneráciu **podlieha dani** zo závislej činnosti a tým pádom **vstupuje aj do vymeriavacích základov** pre odvody poistného zamestnanca a zamestnávateľa.

Príspevky zo sociálneho fondu môžu byť peňažné aj nepeňažné .

Príspevky vyplatené zo sociálneho fondu zamestnancovi **zamestnávateľ zdaňuje** (okrem príspevkov podľa zákona o dani z príjmov , ktoré sú od dane oslobodené) spolu s vyplatenou mesačnou mzdou . Pokiaľ príspevky tvoria základ dane zamestnanca , vstupujú aj do vymeriavacích základov pre výpočet poistného na sociálne a zdravotné poistenie zamestnanca a zamestnávateľa.

Uvedené sa týka rovnako peňažných ako aj nepeňažných príspevkov.

Stravovanie zamestnancov

V zmysle Zákonníka práce má zamestnávateľ povinnosť poskytnúť zamestnancovi , ktorý odpracoval viac ako 4 hodiny stravu. Jedlo musí mať charakter teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja počas pracovnej zmeny.

Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ sa **môže rozhodnúť**, či zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého jedla na pracovisku.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume najmenej 55% ceny jedla.

Aktuálne zamestnávateľ účtuje priamo ako daňový výdavok zodpovedajúci maximu 55% hodnoty stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín sumu 4,29 €.

Zamestnávateľ môže prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu **podľa osobitného predpisu**, ktorým je § 7 ods. 1 písm. a) zákona č. 152/1994 Z. z. o **sociálnom fonde**, v zmysle ktorého zamestnávateľ prispieva sumou dohodnutou v kolektívnej zmluve alebo ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, sumou určenou vo vnútornom predpise, a to na každé jedlo zamestnanca poskytnuté v rámci stravovania zamestnancov.

Výška príspevku zo sociálneho fondu nie je limitovaná minimálnou ani maximálnou výškou, ani percentuálnym podielom z tvorby sociálneho fondu, je závislá od výšky tvorby sociálneho fondu, dohodnutého spôsobu použitia vytvoreného sociálneho fondu a sumy vyčlenenej na príspevok na stravovanie zamestnancov.

Finančný príspevok:

Minimálny príspevok zamestnávateľa na stravu je 3,22 € (55% z ceny jedla)

Maximálny príspevok zamestnávateľa (daňovo uznaný) je 4,29 €.

3,22 € je od 1.10.2023 minimum, ktoré musí zamestnávateľ dať ako príspevok z nákladov na stravný lístok , alebo ak dáva finančný príspevok, tak najmenej, čo je povinný dať na jednu stravovaciu jednotku ak vypláca finančný príspevok na stravu.

Zamestnávateľ môže prispievať aj viac z nákladov, ale ak prekročí na jednu stravovaciu jednotku sumu 4,29 €, bude suma nad túto hodnotu daňovo neuznaným nákladom zamestnávateľa a pre zamestnanca to bude suma z ktorej sa odvádza daň a odvody na sociálne a zdravotné poistenie. A odvody z nej bude platiť aj zamestnávateľ.

Stále platí, že ak budete prispievať zo sociálneho fondu na stravovanie , tam bez ohľadu na to ako vysoký bude príspevok žiadna daň ani odvody zamestnanca a zamestnávateľa nie sú.

Dopravu do zamestnania a späť

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť príspevok z ďalšieho prídeltu do fondu na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť **zamestnancovi, ktorý:**

- **dochádza do zamestnania** verejnou dopravou
- **a ktorého priemerný mesačný zárobok** nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond.

Pokiaľ zamestnanec splní podmienky (hranica príjmu a použitie verejnej dopravy do zamestnania a späť) a predloží príslušné doklady o výdavku na dopravu, zamestnávateľ mu na tieto výdavky prispeje vo výške ako mu umožní tvorba sociálneho fondu na tento účel.

Pokiaľ bude dosť prostriedkov, potom zamestnávateľ preplatí všetky náklady spojené s dopravou do zamestnania a späť. Pokiaľ na tento účel nebude tvorených toľko finančných prostriedkov, aby mohli byť kompletne uhradené, budú uhradené v pomernej výške.

Suma príspevku na dopravu do zamestnania a späť **podlieha dani** zo závislej činnosti a tým pádom **vstupuje aj do vymeriavacích základov** pre odvody poistného zamestnanca a zamestnávateľa.

Účasť na kultúrnych a športových podujatiach

Tento príspevok môžeme využiť formou zakúpenia vstupeniek na kultúrne alebo športové podujatie, alebo preplatením vstupeniek na takéto podujatia, ktoré predloží zamestnanec.

Suma príspevku na účasť na kultúrnych a športových podujatiach **podlieha dani** zo závislej činnosti a tým pádom **vstupuje aj do vymeriavacích základov** pre odvody poistného zamestnanca a zamestnávateľa. Pokiaľ by sme poskytli príspevok rodinnému príslušníkovi, zamestnancovi by sa hodnota vstupenky rodinného príslušníka zapracovala do mzdy.

V súvislosti s ustanovením zákona o dani z príjmov, **vlastné** rekreačné, zdravotnícke, vzdelávacie, predškolské, **telovýchovné alebo športové zariadenia poskytnuté zamestnávateľom zamestnancom a ich rodinným príslušníkom (manžel/ka a deti)** **nepodliehajú dani**. Za **vlastné** sa považuje aj prenajaté zariadenie.

Rekreácie

Zamestnávateľ ak zamestnáva 50 a viac zamestnancov je povinný preplatiť z nákladov rekreáciu zamestnancov do výšky 275,00 eur – oslobodené od dane a odvodov.

Zamestnávateľ môže prispieť nad sumu 275,00 eur zo sociálneho fondu, tento príspevok podlieha dani a odvodom.

Zamestnávateľ môže zo SF vyplatiť na rekreáciu podľa vlastného uváženia a prostriedok príspevok. Bude podliehať dani a odvodom s výnimkou rekreácii vo vlastnom zariadení alebo prenajatom- tam je príspevok od dane a odvodov oslobodený.

Služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

V rámci príspevku môžeme poskytnúť zamestnancom finančný príspevok na rekreáciu (zamestnancom aj rodinným príslušníkom), môžeme poskytnúť poukážky na služby, alebo priamo rôzne masáže, cvičenia, rehabilitácie a podobné zamestnancom zaplatiť.

Príspevok na regeneráciu **podlieha dani** zo závislej činnosti a tým pádom **vstupuje aj do vymeriavacích základov** pre odvody poistného zamestnanca a zamestnávateľa.

Pripomíname, že použitie vlastného rekreačného zariadenia je od dane oslobodené.

Sociálna výpomoc a peňažné pôžičky

Môžu byť z nákladov ale aj zo sociálneho fondu

Sociálnou výpomocou môže byť napríklad plnenie pri dlhodobej pracovnej neschopnosti zamestnanca, alebo plnenie pri inej ťažkej životnej situácii (úmrtie člena rodiny a podobne)

Príspevok na sociálnu výpomoc podlieha dani zo závislej činnosti a vstupuje do vymeriavacích základov zamestnanca a zamestnávateľa pre odvody poistného na sociálne a zdravotné poistenie.

Pôžička môže byť **návratná alebo nenávratná** .

Nenávratná pôžička je taká, kedy nemusíme požičanú sumu (istinu) zamestnávateľovi vrátiť . V tomto prípade je celá hodnota úveru peňažným benefitom pre zamestnanca ,podlieha dani zo závislej činnosti a vstupuje do výpočtu odvodov na sociálne a zdravotné poistenie.

Návratná pôžička je taká , kedy, že zamestnanec vráti celú sumu, (istina) ktorú mu zamestnávateľ požičal vo vopred dohodnutých splátkach . Dohoda o úvere a dohoda o splátkach musí byť písomná. .Pokiaľ bude úver návratný, hodnota istiny nebude podliehať dani ani odvodom na sociálne a zdravotné poistenie .

Pôžička má byť úročená a to približnou rovnakou komerčnou sadzbou akú na daný typ úveru používajú peňažné ústavy. Výpočtu výšky úroku sa dnes venovať nebudeme, môžete si ju vyhľadať v článku o benefitoch , ktorý bol zverejnený v predchádzajúcom vydaní .

Pokiaľ by sme úver neúročili, hodnota úroku bude benefitom a bude podliehať zdaneniu a vstupovať do vymeriavacích základov poistných odvodov.

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ má zákonom o ochrane a bezpečnosti pri práci uloženú okrem iného aj povinnosť zabezpečiť povinné vstupné, preventívnych a výstupné zdravotné prehliadky v súvislosti s výkonom práce.

Na zabezpečenie **nadštandardnej zdravotnej starostlivosti** sa môže použiť sociálny fond.

Príspevok na zdravotnú starostlivosť zo sociálneho fondu podlieha dani zo závislej činnosti a vstupuje do vymeriavacích základov zamestnanca a zamestnávateľa pre odvody poistného na sociálne a zdravotné poistenie.

Oslobodený od dane je od roku 2020 aj príspevok zo sociálneho fondu zamestnávateľa, ak ho zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na lekársku preventívnu prehliadku nad rámec zákona.

Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov .

Zamestnávateľ si môže zvoliť akýkoľvek príspevok. Jediná podmienka je, že príspevok bude mať sociálny charakter, nebude odmenou za vykonanú prácu a samozrejme aby sme nezabudli , bude rešpektovať pravidlo rovnakého zaobchádzania.

Príspevok podlieha dani zo závislej činnosti a vstupuje do vymeriavacích základov zamestnanca a zamestnávateľa pre odvody poistného na sociálne a zdravotné poistenie.

DDS

Doplňkové dôchodkové sporenie okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitného predpisu.

Zamestnávateľ je povinný prispievať na DDS v prípade ak zamestnáva zamestnancov v 3 a 4 . stupni náročnosti práce z pohľadu BOZP.

Zo SF môže prispievať nad rozsah zákonnej povinnosti z nákladov, alebo dobrovoľne pre „ nerizikových „ zamestnancov.

Príspevky zamestnávateľa podliehajú dani a odvodom do zdravotnej poisťovne.

Servisné poukážky alebo na tovary a služby dodávané alebo poskytované registrovaným sociálnym podnikom,

Jednou z možností využitia je zakúpenie poukážok na tovar alebo služby registrovaného sociálneho podniku. Výhodou pre zamestnávateľa je , že pokiaľ ide o integračný podnik, môže byť hodnota objednávky chápaná ako plnenie povinnosti zamestnávania ZTP zamestnancov.

Sociálna výpomoc – oslobodená od dane

Od dane oslobodená sociálna výpomoc zo strany zamestnávateľa vyplatená z prostriedkov sociálneho fondu, a to v prípade:

- úmrtia blízkej osoby zamestnanca,
- odstraňovania následkov živelných udalostí,
- dlhodobej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorá bez prerušenia presiahne prevažnú časť zdaňovacieho obdobia.

Oslobodená bude suma v úhrnnej výške 2 000 eur za zdaňovacie obdobie len od jedného zamestnávateľa.

Ak sociálna výpomoc presiahne v zdaňovacom období sumu 2 000 eur, do základu dane sa zahrnie len sociálna výpomoc nad takto ustanovenú hodnotu