



**NEPEŇAŽNÉ BENEFITY
PRE ZAMESTNANCOV
PODRUHÉ A PO LOPATE
OKTÓBER 2022**

Blíži sa koniec roka a mnohí zamestnávateľa riešia ako potešiť svojich zamestnancov, či už vianočnými darčekom alebo inou formou benefitov. Možno nečakane nám v tejto súvislosti riešenie ponúka §5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov, ktorého obsah sme detailne vysvetlili [TU](#).

„Keďže odvody neplatí zamestnanec, neplatí ich ani zamestnávateľ“

Veľmi zjednodušene, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nepeňažný benefit (odporúčame ho zároveň zdefinovať v Kolektívnej zmluve alebo Internej smernici zamestnávateľa), z ktorého zamestnanec neplatí daň ani odvody. Keďže odvody neplatí zamestnanec, neplatí ich ani zamestnávateľ. Takýto benefit síce nebude daňovo uznateľný pre zamestnávateľa, avšak celkový dopad je výhodný pre obe strany. Obmedzeniami, okrem daňovej uznateľnosti nákladu u zamestnávateľa, je limit 500 eur na zamestnanca ročne a podmienka, že musí ísť o nepeňažné plnenie a zároveň benefit, na ktorý sa nevzťahuje iné špecifické oslobodenie.

Aké benefity **spĺňajú tieto podmienky**? Napríklad:

- ▶ Vianočné darčeky pre zamestnancov (v nepeňažnej forme);
- ▶ Športové alebo kultúrne poukážky/lístky/permanentky/karty;
- ▶ Nákupné poukážky/karty od konkrétnych kamenných alebo internetových obchodov (predpokladajme, že nie je možné ich žiadnym spôsobom preplatiť);
- ▶ Nadštandardná zdravotnú starostlivosť pre zamestnancov;
- ▶ Cafeteria schémy (aj keď záleží aj na type benefitov v tejto schéme)...

Na čo sa toto oslobodenie **použiť nedá**, je napríklad:

- ▶ Stravovanie zamestnancov (lebo §5 ods. 7 písm. b) - ale na stravovanie máte **Sociálny fond**;
- ▶ Ubytovanie zamestnancov (lebo §5 ods. 7 písm. n);
- ▶ Preplatenie výdavkov zamestnancov (aj na plnenia uvedené vyššie, keďže už nie je nepeňažné);
- ▶ Kryptomeny (teda ak niekto neobháji, že ide o nepeňažné plnenie);
- ▶ Plnenia zo Sociálneho fondu (tvoreného cez daňovo-uznateľné náklady)...

Prečo je pre Zamestnávateľa toto ustanovenie výhodné? Matematika jednoducho nepustí. Spravme si jednoduchý príklad - spoločnosť má Zamestnanca, ktorému chce poskytnúť benefit v hodnote 500 eur.

PRÍKLAD 1

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nepeňažný benefit v hodnote 500 eur a NEVYUŽIJE možnosť oslobodenia tohto benefitu.

Zamestnávateľ z pohľadu cash-flow

- Uhradí z hodnoty benefitu odvody zamestnávateľa na sociálne a zdravotné poistenie (35,2%) = 176 eur (predpokladajme, že príjem Zamestnanca < 7931 eur).
- Zníži si základ dane pre daň z príjmov PO o 676 eur (500 + 176) a samotnú korporátnu daň o 142 eur (21% z 676 eur).

Výsledok (náklad 500 eur je fixný):

- ak je Zamestnávateľ v strate - dodatočný náklad na odvody vo výške 176 eur
- ak Zamestnávateľ vykazuje kladný základ dane - zníženie čistého zisku o 34 eur (ak tento zisk distribuuje ako dividendu fyzickým osobám celkový negatívny dopad je cca 32 eur).

Zamestnanec z pohľadu cash-flow

- Zdaniteľný príjem = 500 eur
- Odvody zamestnanca na sociálne a zdravotné poistenie = 67 eur
- Daň z príjmov (zjednodušene 19%) = 82 eur
- Čistý príjem = 350 eur (tých 150 eur sa zamestnancovi strhne zo mzdy)

Záver

Pri náklade Zamestnávateľa na nepeňažný benefit vo výške 500 eur na jedného Zamestnanca klesol čistý zisk Zamestnávateľa o 34 eur a čistý príjem Zamestnanca sa znížil o 150 eur.

PRÍKLAD 2

Zamestnávateľ poskytne Zamestnancovi nepeňažný benefit v hodnote 500 eur a VYUŽIJE možnosť oslobodenia tohto benefitu výmenou za daňovú uznateľnosť nákladu.

Zamestnávateľ z pohľadu cash-flow

- Nebude z hodnoty benefitu platiť odvody na sociálne a zdravotné poistenie.
- Nezníži si základ dane pre daň z príjmov PO.

Výsledok - dopad na náklady a čistý zisk = 0

Zamestnanec z pohľadu cash-flow

- Oslobodený príjem = 500 eur
- Odvody zamestnanca na sociálne a zdravotné poistenie = 0 eur
- Daň z príjmov (zjednodušene 19%) = 0 eur
- Čistý príjem/benefit = 500 eur

Záver

Pri náklade Zamestnávateľa na nepeňažný benefit vo výške 500 eur na jedného Zamestnanca sa nemení čistý zisk Zamestnávateľa a "čistý benefit" Zamestnanca predstavuje 500 eur (neznížuje sa jeho čistý príjem).

Celkový záver je pravdepodobne zrejmý nielen pre finančníkov. Mal by ho poznať každý na oddelení Ľudských zdrojov/HR/Compensation & Reward alebo ktokoľvek, kto je vo Vašej organizácii zodpovedný za odmeňovanie zamestnancov.

Ak plánujete Zamestnancom poskytovať nepeňažné benefity, §5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov je vždy na Vašej strane - je Váš kamarát. Ak ste nepeňažné benefity doteraz neposkytovali (ved' cash je cash), skúste sa nad tým dnes zamyslieť (ved' 500 je viac ako 350). Budete hrdinom pre zamestnancov a aj pre Vášho CEO a CFO (aj 34 eur na Zamestnanca sa ráta).

KONTAKT



Eva Belkova,
Partner
e-mail: belkova@bdoslovakia.com



Radovan Ihnat
Global Expatriate Services Director
e-mail: ihnmat@bdoslovakia.com

ADRESA KANCELÁRIE BDO V BRATISLAVE

BDO Services, spol. s r.o.
Pribinova 10, 811 09 Bratislava, Slovak Republic

IČO: 35 716 401

DIČ: SK2020250441

BDO Services, spol. s r.o.

Obchodný register Okresného súdu Bratislava I, oddiel: Sro, vložka č. 14535/B

