

1. Odkedy platí novela zákona o dani z príjmov a aké zmeny prináša?

Zmena zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej aj „ZDP“) je účinná od 1. 1. 2022. Novela zákona o dani z príjmov prináša nový druh (nepeňažného) príjmu, ktorý je oslobodený od dane a odvodov. Prináša zmenu v oblasti nefinančných benefitov. Zmena zákona definuje, kedy môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi nepeňažný príjem, ktorý je u zamestnanca oslobodený od dane z príjmov a taktiež oslobodený od odvodov tak na strane zamestnanca, ako aj na strane zamestnávateľa.

2. Kedy môže byť príjem oslobodený od dane?

Príjmom oslobodeným od dane podľa § 5 ods. 7 písm. o) ZDP s účinnosťou od 1. 1. 2022 je nepeňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi v úhrnnej sume najviac 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov. Podmienkou oslobodenia od dane je:

- kategorizácia príjmu ako príjem zo závislej činnosti podľa § 5 ZDP,
- nepeňažná forma príjmu (plnenia) poskytnutá zamestnancovi v inej forme ako v peniazoch v hotovosti alebo prevodom na bankový účet zamestnanca,
- nejde o plnenia, ktoré nie sú predmetom dane podľa § 5 ods. 5 a 6 ZDP,
- nejde o nepeňažné plnenie už oslobodené od dane podľa iných ustanovení ZDP, napr. podľa § 5 ods. 3 písm. c) ZDP, § 5 ods. 7 písm. k) ZDP a pod. (cena alebo výhra v súťaži, produkty vlastnej výroby a iné.),
- zamestnancovi poskytnuté nepeňažné plnenie/plnenia nie sú zahrnuté na strane zamestnávateľa do daňových výdavkov a nepeňažné plnenia nie sú zamestnancom poskytnuté z prostriedkov sociálneho fondu.

3. Sú príjmy oslobodené od dane súčasťou vymeriavacieho základu?

Príjmy zo závislej činnosti, ktoré nie sú predmetom dane alebo sú od dane oslobodené, nie sú súčasťou vymeriavacieho základu na platenie odvodov do poisťovní (Sociálna poisťovňa, zdravotné poisťovne) tak z pohľadu zamestnanca, ako aj z pohľadu zamestnávateľa.

4. Môže sa zamestnávateľ rozhodnúť, ktoré nefinančné benefity budú u zamestnanca oslobodené od dane?

Ak sa zamestnávateľ rozhodne poskytovať zamestnancovi nepeňažný benefit (napr. nabité elektronické karty, poukážky alebo caffeteria) **dobrovoľne** a **nad rámec svojich záväzkov**, t. j. **poskytovať** taký nepeňažný zamestnanecký benefit, ktorého povinnosť nevyplýva zo žiadnej zmluvy uzatvorenej medzi zamestnancom a zamestnávateľom, kolektívnej zmluvy alebo z iného interného predpisu zamestnávateľa, nepeňažný benefit poskytnutý zamestnancovi v úhrnnej sume najviac 500 € za zdaňovacie obdobie bude oslobodený od dane.

Ak sa zamestnávateľ rozhodne poskytnúť nepeňažné benefity pre svojich zamestnancov definované zmluvou (pracovná zmluva alebo kolektívna zmluva) alebo iným dokumentom (napr. interná smernica a pod.) a tieto poskytnuté nepeňažné benefity neuplatní ako výdavky (náklady) na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov (tzn. nebude ich považovať za daňovo uznané), takéto nepeňažné benefity v úhrnnej sume najviac 500 € za zdaňovacie obdobie budú považované za oslobodené od dane z príjmov na strane zamestnanca.

5. Ktorí zamestnávatelia môžu uplatniť na poskytnuté nepeňažné benefity svojim zamestnancom oslobodenie od dane?

Oslobodenie od dane na strane zamestnanca sa podľa dôvodovej správy k novele zákona môže uplatniť aj u zamestnanca toho zamestnávateľa, ktorý nie je založený alebo zriadený na podnikanie, napr. občianske združenie, nadácie a iné.

V prípade agentúrneho zamestnávania môže poskytnúť nepeňažný benefit oslobodený od dane zamestnancom agentúra ako kmeňový zamestnávateľ.

6. Kedy nemôže byť nepeňažný príjem poskytnutý zamestnancovi oslobodený od dane?

Od dane nesmie byť u zamestnanca oslobodený taký nepeňažný príjem, ktorý:

- je zamestnancovi poskytnutý z prostriedkov sociálneho fondu (okrem výnimiek stanovených v § 5 ods. 7 ZDP),
- prevyšuje úhrnnú sumu (od všetkých zamestnávateľov) najviac 500 € za zdaňovacie obdobie,
- ide o taký nepeňažný príjem, na ktorý vynaložené výdavky (náklady) si zamestnávateľ uznal do daňových výdavkov v zmysle § 19 ods. 1 ZDP (ide o nepeňažné benefity, ktoré sa zamestnávateľ zaviazal poskytovať svojim zamestnancom v pracovnej zmluve, kolektívnej zmluve alebo internom predpise a vynaložené výdavky/náklady na ne si zamestnávateľ bude zahrňovať do daňovo uznaných výdavkov).

7. Kedy je možné uznať nepeňažný benefit do daňových výdavkov u zamestnávateľa?

Nepeňažný benefit si **môže** zamestnávateľ uznať do daňových výdavkov iba vtedy, ak je poskytnutie zamestnaneckého benefitu upravené v pracovnej zmluve alebo inej zmluve uzatvorenej medzi zamestnancom a zamestnávateľom, kolektívnej zmluve alebo internom predpise zamestnávateľa a zamestnávateľ sa rozhodne využiť ustanovenie § 19 ods. 1 ZDP a zahrnúť takéto výdavky (náklady) do daňových výdavkov. V takomto prípade musia poskytnuté nepeňažné benefity u zamestnanca podliehať zdaneniu (nebudú od dane oslobodené), a teda budú podliehať aj odvodom do Sociálnej poisťovne a zdravotnej poisťovne tak za zamestnanca, ako aj zamestnávateľa. Ustanovenie § 19 ods. 1 ZDP je koncipované **fakultatívne**, tzn. rozhodnutie o zahrnutí/nezahrnutí (a následne aj na to nadväzujúce neoslobodenie/oslobodenie nepeňažného benefitu od dane u zamestnanca) výdavkov (nákladov) na strane zamestnávateľa do daňových výdavkov znižujúcich základ dane z príjmov zamestnávateľa je **rozhodnutím zamestnávateľa**.

8. Ktoré nepeňažné benefity sú výhodnejšie?

Nie každý nepeňažný benefit poskytovaný zamestnancovi od zamestnávateľa je výhodný. Nepeňažné benefity, z ktorých je potrebné odviešť dane a aj odvody, sú nevýhodné ako pre zamestnávateľa (dodatkové odvody do Sociálnej poisťovne a zdravotnej poisťovne vo výške 35,2 %), tak aj pre zamestnanca (čistý príjem je nižší o odvody do poisťovní vo výške 13,4 % a o daň z príjmov vo výške minimálne 19 %). Cieľom novely ZDP je umožniť oslobodenie od dane (a zároveň aj od odvodov) na nepeňažné benefity poskytnuté zamestnancovi v úhrnnej sume najviac 500 € za zdaňovacie obdobie.

9. Čo znamená brutácia príjmu?

Brutácia príjmu znamená, že zamestnávateľ preberie všetky odvodové a daňové povinnosti zamestnanca z nepeňažného benefitu poskytnutého zamestnancovi na seba. Táto forma nepeňažného benefitu je výhodná pre zamestnanca, no nevýhodná pre zamestnávateľa, ktorému sa zvyšujú celkové výdavky (náklady) na nepeňažný benefit.

10. Ktorí zamestnanci môžu získať nepeňažný benefit oslobodený od dane?

V prípade nepeňažných benefitov neexistuje limitácia zo strany zamestnávateľa voči zamestnancovi. Na rozdiel napr. od príspevkov na rekreáciu nepeňažný benefit oslobodený od dane môže byť poskytnutý každému zamestnancovi od prvého dňa nástupu na pracovný výkon až po posledný deň pracovného výkonu. Rovnako sa poskytnutie benefitu neviaže na veľkosť spoločnosti, počet zamestnancov v spoločnosti a ani na dĺžku pracovného pomeru (plný úväzok, čiastočný úväzok) či formu pracovnoprávneho vzťahu (pracovný pomer, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru).

Vzhľadom na skutočnosť, že ustanovenie § 5 ods. 7 písm. o) ZDP, ktorým sa oslobodzujú od dane nepeňažné benefity v úhrnnej sume najviac 500 € za zdaňovacie obdobie, sa neodvoláva na osobitný predpis (napr. Zákonník práce) a vzhľadom na definíciu zamestnanca v § 2 písm. aa) ZDP, ktorým sa rozumie daňovník s príjmami podľa § 5 ZDP prijatými od platiteľa týchto príjmov, oslobodiť od dane je možné aj nepeňažné benefity poskytnuté napr.:

- spoločníkom v s. r. o., ktorí nemajú so s. r. o. uzatvorenú pracovnú zmluvu,
- členom družstiev, ktorí nemajú s družstvom uzatvorenú pracovnú zmluvu,
- komanditistom komanditných spoločností, ktorí s k. s. nemajú uzatvorenú pracovnú zmluvu,
- konateľom, ktorí nemajú so s. r. o. uzatvorenú pracovnú zmluvu,
- konateľom, ktorí vykonávajú funkciu konateľa bezodplatne,
- konateľom, ktorí poberajú odmeny za výkon funkcie na základe mandátnej zmluvy alebo zmluvy o výkone funkcie.

Uvedené oslobodenie od dane sa dá aplikovať aj na úrovni **jednoosobovej s. r. o., ktorá nezamestnáva žiadneho zamestnanca**.

11. Je možný „medziročný presun“ nepeňažného benefitu?

V prípade nepeňažného benefitu oslobodeného od dane, napr. vo forme dobíjacej karty, je prenos kreditu do ďalšieho roku možný, nakoľko právo disponovať s kreditom je ponechané na zamestnanca a ide o rozhodnutie zamestnanca, kedy si daný kredit vyčerpá.

Z pohľadu zamestnávateľa je momentom poskytnutia nepeňažného benefitu oslobodeného od dane moment dobíjania karty pre zamestnanca.

12. Ako zamestnávateľ zistí, či už zamestnancovi bol poskytnutý nepeňažný benefit oslobodený od dane u iného zamestnávateľa (v prípade viacerých zamestnávateľov, u nového zamestnanca a pod.)?

Tieto informácie sa zamestnávateľ (v prípade novoprijatého zamestnanca) môže dozvedieť z potvrdenia o zdaniteľných príjmoch zo závislej činnosti, ktoré zamestnancovi vyhotovil predchádzajúci zamestnávateľ/zamestnávateľia a od zamestnanca si ho/ich vyžiada na nahliadnutie. V prípade súbehu zamestnaní sa tento údaj zamestnávateľ v podstate nemá ako dozvedieť.

13. Čo sa stane v prípade, ak zamestnanec zamieňa skutočnosť o využití nepeňažného benefitu oslobodeného od dane druhému zamestnávateľovi?

V zmysle § 38 ods. 4 ZDP zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane, vykoná v rámci ročného zúčtovania dane za zamestnanca výpočet dane a súčasne o. i. **prihladne na príjmy oslobodené od dane**, pri ktorých **neboli splnené podmienky na oslobodenie** (napr. nepeňažné benefity, ktoré presahujú v úhrne sumu 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov). Suma nepeňažných benefitov presahujúca v úhrne 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov bude zamestnancovi v rámci ročného zúčtovania dane **riadne zdanená** (zamestnávateľ mu tento nedoplatok na dani zrazí zo mzdy). Zároveň by z tejto sumy presahujúcej v úhrne 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov mal vzniknúť v rámci ročného zúčtovania zdravotného poistenia nedoplatok tak na strane zamestnanca, ako aj na strane zamestnávateľa.

UPOZORNENIE: Čo sa týka Sociálnej poisťovne, nemáme vedomosť o tom, ako by sa tento prípad riešil (zatiaľ nemáme zavedené ročné zúčtovanie sociálneho poistenia), a nemáme vedomosť ani o pripravovanej legislatívnej zmene v tejto oblasti. Zastávame názor, že si to kompetentní uvedomia najskôr budúci rok (alebo až ten nasledujúci), keď tieto prípady budú reálne vznikaf.

14. Môže zamestnávateľ kombinovať nepeňažné benefity?

Zamestnávateľ môže poskytnúť aj rôzne formy nepeňažných benefitov, pričom niektoré z nich môžu byť oslobodené podľa osobitných ustanovení ZDP. V takýchto prípadoch nie je možné kombinovať oslobodenie od dane spôsobom, že do výšky vyplývajúcej z osobitného ustanovenia ZDP sa uplatní oslobodenie od dane a na sumu presahujúcu zákonom stanovenú výšku oslobodeného príjmu sa uplatní (kombináciou) oslobodenie od dane podľa ustanovenia § 5 ods. 7 písm. o) ZDP. Zamestnávateľ však môže súčasne poskytnúť viaceré formy nepeňažných plnení, ktoré budú posudzované, čo sa týka oslobodenia od dane, samostatne. Všetky tie nepeňažné benefity, ktoré nie sú upravené osobitnými ustanoveniami ZDP, budú môcť byť oslobodené od dane, a to až do výšky 500 € v úhrne za zdaňovacie obdobie.

15. Aké náležitosti musí splniť zamestnávateľ, aby mohol poskytovať nepeňažný benefit oslobodený od dane?

Rozhodnutie o poskytovaní nepeňažných benefitov zamestnancom je výlučne na zamestnávateľovi. Na poskytovanie nepeňažných benefitov oslobodených od dane zamestnávateľom zamestnancom nie je potrebné dodržaf konkrétny osobitný predpis. Na to, aby bol nepeňažný benefit oslobodený od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP, musí ísť o nepeňažný benefit, ktorý si zamestnávateľ nezahnie (neuplatní) do svojich daňovo uznaných výdavkov.

16. Akým spôsobom prebieha evidencia čerpania nepeňažných benefitov oslobodených od dane zamestnávateľa voči zamestnancom?

Formu, ako zamestnávateľ vedie evidenciu čerpania nepeňažných benefitov, neupravuje žiaden právny predpis. V § 39 ods. 2 písm. f) bod 3 ZDP je však uvedená ako jedna súčasť z obsahovej náplne mzdového listu aj **informácia o sumách oslobodených od dane**.

V zmysle § 130 ods. 5 Zákonníka práce pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci o. i. aj údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na ktorých základe bola mzda vypočítaná.

V zmysle § 38 ods. 4 ZDP zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane, vykoná v rámci ročného zúčtovania dane za zamestnanca výpočet dane a súčasne o. i. **prihladne na príjmy oslobodené od dane**, pri ktorých **neboli splnené podmienky na oslobodenie** (napr. nepeňažné benefity, ktoré presahujú v úhrne 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov). Na účel vykonania ročného zúčtovania dane, resp. na účel vydania potvrdenia o zdaniteľných príjmoch fyzickej osoby zo závislej činnosti, je nevyhnutné, aby zamestnávateľ mal k dispozícii všetky informácie vrátane informácie o hodnote poskytnutých nepeňažných benefitov zamestnancovi a o uplatnení oslobodenia od dane v súvislosti s týmito poskytnutými nepeňažnými benefitmi.

17. Ktoré nepeňažné benefity sú oslobodené od dane?

Možnosť oslobodenia od dane na strane zamestnanca do výšky 500 € za zdaňovacie obdobie v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP účinného od 1. 1. 2022 sa dá uplatniť iba za predpokladu, že samotné výdavky (náklady) na nepeňažný benefit nie sú zamestnávateľom uplatnené ako daňové výdavky. Najčastejšie formy nepeňažných benefitov:

- kupóny alebo karty na nákup tovaru a služieb,
- členské karty, permanentky, parkovacie karty,
- vstupenky na kultúrne a športové podujatia,
- nadštandardná zdravotná starostlivosť hradená z finančných prostriedkov zamestnávateľa,
- nepeňažný dar poskytnutý napr. v súvislosti so životným jubileom zamestnanca alebo na MDD,
- poskytnutie služobného telefónu aj na súkromné účely,
- rekreačné pobyty nad rámec osobitných predpisov,
- hodnota stravy po pracovnej zmene a mimo spotreby na pracovisku počas firemných večierkov,
- príspevok na ošatenie (ak nejde o pracovné oblečenie),
- úhrada životného poistenia zamestnanca alebo poistenia zodpovednosti za škodu spôsobenú zamestnancom pri výkone profesie...

18. Príklady rôznych foriem benefitov a ich výhodnosť z pohľadu zamestnávateľa a zamestnanca

A) Finančný (peňažný) benefit vo výške 500 €:

- napr. 13. plat, prémie, odmena, osobné ohodnotenie (príplatok),
- zamestnanec získa po odpočítaní odvodov a dane 350,73 €,
- celkové výdavky (náklady) zamestnávateľa predstavujú 676 €.

B) Nepeňažný (nefinančný) benefit uznaný ako daňový výdavok vo výške 500 €, pri ktorom zamestnávateľ uplatní brutáciu:

- napr. členská/darčeková karta,
- zamestnanec získa celkový benefit vo výške 500 €,
- celkové výdavky (náklady) zamestnávateľa predstavujú 963,62 €, nakoľko zamestnávateľ na seba preberá za zamestnanca odvodové a daňové povinnosti.

C) Nepeňažný (nefinančný) benefit vo výške 500 €, ktorý bude u zamestnanca oslobodený od dane, pretože zamestnávateľ sa rozhodol neuznať si výdavky (náklady) naň vynaložené do daňových výdavkov:

- napr. caffeteria alebo darčekové poukážky,
- zamestnanec získa celkový benefit vo výške 500 €,
- celkové výdavky (náklady) zamestnávateľa predstavujú 500 €.

19. Ak poskytne zamestnávateľ jednorazovo 600 € nepeňažný benefit, ako bude postupovať pri výpočte mzdy zamestnanca?

V prípade jednorazového poskytnutia **nepeňažného benefitu presahujúceho limit 500 €** za zdaňovacie obdobie, ktorý môže byť (za splnenia zákonných predpokladov) s účinnosťou od 1. 1. 2022 oslobodený od dane (a odvodov), do základu dane (čiastkového základu dane) zamestnanca sa zahnie len suma 100 €, tzn. suma presahujúca limit 500 € za zdaňovacie obdobie. Suma presahujúca limit oslobodenia od dane bude **podliehať** tak **dani z príjmov zamestnanca**, ako aj odvodom (tak za zamestnanca, ako aj zamestnávateľa).

20. Ak zamestnávateľ poskytne nepeňažný benefit zamestnancom počas roka a neusleduje si sumu do 500 € za zdaňovacie obdobie a pri ročnom zúčtovaní zamestnávateľ zistí, že poskytol zamestnancom nepeňažný benefit v celkovej výške 600 €, bude zamestnávateľ odvody a daň vyrovnávať až pri ročnom zúčtovaní dane?

V prvom rade je potrebné upozorniť na riziko **účelového konania zamestnávateľa**, pretože ak by hranicu 500 € neustrážil zamestnávateľ „sám u seba“ zámerné s cieľom získať výhody v podobe platenia nižších, resp. žiadnych odvodov do Sociálnej poisťovne, ide o porušenie zákona.

V zmysle § 38 ods. 4 zákona o dani z príjmov zamestnávateľ **pri ročnom zúčtovaní dane prihladne na príjmy oslobodené od dane, pri ktorých neboli splnené podmienky na oslobodenie**. Takéto nepeňažné príjmy (presahujúce sumu 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov) by podliehali zdaneniu až na úrovni ročného zúčtovania dane. Následne by mali viesť k nedoplatku vyplývajúcejmu z ročného zúčtovania zdravotného poistenia. Vzhľadom na neexistenciu ročného zúčtovania na úrovni Sociálnej poisťovne by takto dodatočne zdanené nepeňažné benefity podľa nášho názoru nepodliehali sociálnemu poisteniu. Zákonite by to viedlo na úrovni prípadnej kontroly k úvahe, či zamestnávateľ konal vedome/účelovo, či nejde o chybu, ktorá by sa mala vyriešiť ako „oprava mzdy“ s dodatočným prepočtom nielen dane, ale aj odvodov (tak za zamestnanca, ako aj zamestnávateľa). Správnym evidovaním výšky nepeňažných benefitov poskytnutých zamestnancom minimalizujete vyššie popísané riziká.

21. Môže si zamestnávateľ v internej smernici určiť, že výška nepeňažného benefitu bude do 500 €, tzn. nemusí byť stanovená presná suma?

Zákon o dani z príjmov nestanovuje, že zamestnávateľ je povinný určiť presnú výšku (hodnotu) nepeňažných benefitov, ktoré poskytuje zamestnancom. Ak by však chcel zamestnávateľ dosiahnuť daňovú uzatelnosť nákladov vynaložených na nepeňažné benefity zamestnancom (§ 19 ods. 1 zákona o dani z príjmov), odporúčame, aby nepeňažné benefity boli jednoznačne vymedzené (čo sa týka formy a rozsahu). Ak zamestnávateľ nebude uplatňovať náklady na nepeňažné benefity do svojich daňovo

uznaných výdavkov, lebo chce využiť možnosť oslobodenia od dane podľa § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov (v úhrnej sume do 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov), tak ani v tomto prípade nie je jeho povinnosť v internom predpise stanoviť konkrétnu výšku nepeňažných benefitov, ktoré sa rozhodne zamestnancovi poskytnúť.

22. Vzťahuje sa § 5 ods. 7 písm. o) iba na také nepeňažné plnenia poskytované zamestnancom, ktoré pre nich zamestnávateľ obstaral od „tretích strán“? Tzn. nedaňový náklad zamestnávateľa sa má rovnáť výške oslobodeného príjmu zamestnanca (nepeňažné plnenie musí byť ocenené cenami bežne používanými)? Alebo rozumieme tomu správne tak, že môže byť prípad, keď zamestnávateľovi náklady na nepeňažný benefit budú nevzniknúť, alebo vzniknú v inej výške, ako je oslobodený príjem zamestnanca podľa § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov?

Ustanovenie § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov účinné od 1. 1. 2022 **nevyžaduje** na uplatnenie oslobodenia od dane pri nepeňažných benefitoch, aby hodnota nepeňažného benefitu (oceneného cenami bežne používanými v mieste a čase plnenia) bola totožná s výškou nákladov, ktoré si zamestnávateľ nezahrnul (neuplatnil) do daňových výdavkov.

Ak by však zamestnávateľovi nevznikli žiadne náklady, je **otázne**, či oslobodenie od dane na strane zamestnanca môže byť uplatnené. V dôvodovej správe k novele zákona o dani z príjmov sa ako príklad nepeňažného benefitu, pri ktorom je možné uplatniť oslobodenie od dane, uvádza napr. **parkovné na pozemku zamestnávateľa**, pričom s pozemkom ako takým nemusia byť spojené žiadne náklady (je vylúčený z odpisovania). Pri výklade tohto ustanovenia v neprospech daňovníka (takých príkladov zo strany FR SR alebo MF SR je v praxi, žiaľ, viac) by bolo možné dôvodiť, že ak nevznikli na strane zamestnávateľa žiadne náklady, ktorých sa zamestnávateľ „vzdal“ na účely ich uplatnenia do daňových výdavkov, oslobodenie od dane by sa na strane zamestnanca nemalo aplikovať. Zastávame názor, že zámerom zákonodarcu bolo podmieniť oslobodenie od dane pri nepeňažných benefitoch na strane zamestnanca tým, že zamestnávateľ sa vzdá daňovej uznateľnosti výdavkov (nákladov) vynaložených na takýto nepeňažný benefit. Pri spravodlivom výklade práva by potom aj situácia, keď zamestnávateľovi nevzniknú žiadne náklady v súvislosti so zamestnancovi poskytnutým nepeňažným benefitom, mala byť vykladaná analogicky ako v prípade, ak by tieto náklady vznikli a zamestnávateľ by sa vzdal ich daňovej uznateľnosti.

23. Môže aj jediný spoločník v s. r. o. bez zamestnancov využiť oslobodenie od dane v úhrne najviac 500 € za zdaňovacie obdobie, napr. pri poskytnutí bezúročnej pôžičky alebo pôžičky s nižším úrokom?

Vzhľadom na skutočnosť, že § 2a zákona o dani z príjmov definuje zamestnanca ako daňovníka s (akýmkoľvek) príjmami podľa § 5 (ide o príjmy zo závislej činnosti, do ktorej spadajú aj peňažné/nepeňažné príjmy spoločníkov a konateľov spoločností s ručením obmedzeným, a to aj keď nie sú povinní pri výkone práce pre spoločnosť dodržiavať príkazy inej osoby) a vzhľadom na skutočnosť, že § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov účinného od 1. 1. 2022 sa na účely definície zamestnanca neodvoláva na Zákonník práce, oslobodenie od dane v úhrne do 500 € za zdaňovacie obdobie (od všetkých zamestnávateľov) je možné aplikovať aj na spoločníka, a to **vrátane nepeňažného príjmu** identifikovaného vo výške úrokov z pôžičky bežne uplatňovaných v mieste a v čase plnenia, ktoré veriteľ (s. r. o., ktorej je dlžník spoločníkom) nepožaduje od dlžníka uhradiť, napr. v prípade bezúročnej pôžičky.

24. Ak chce zamestnávateľ využiť možnosť nepeňažného benefitu, musí ho zamestnávateľ poskytnúť každému zamestnancovi v rovnakej výške, resp. niektorému zamestnancovi ho môže poskytnúť a inému nie?

Formu a podmienky poskytovania nepeňažných benefitov pre zamestnancov si určuje zamestnávateľ a upravuje ich napr. v **internej smernici**. V tejto smernici môže zamestnávateľ výšku nepeňažného benefitu poskytovaného zamestnancovi **podmieniť** napr. **počtom zamestnancom odpracovaných rokov** pre zamestnávateľa, počtom **mesiacov odpracovaných zamestnancom počas kalendárneho roka** (napr. v prípade novoprijatých zamestnancov), narodeninami (s odlišnou výškou v prípade životného jubilea). Neodporúčame, aby zamestnávateľ poskytoval nepeňažné benefity len úzkemu, selektívne určenému počtu zamestnancov bez objektívne určených podmienok.

25. Je možné uplatniť oslobodenie od dane pri nepeňažných benefitoch v úhrnej sume do 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov na viacero rôznych nepeňažných benefitov alebo iba na jeden konkrétny nepeňažný benefit?

Ustanovenie § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov účinné od 1. 1. 2022 umožňuje uplatniť oslobodenie od dane v **úhrnej sume najviac 500 €** za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov, a teda **nepodmieňuje uplatnenie tohto oslobodenia iba na jeden nepeňažný benefit**. Zamestnávateľ môže zamestnancovi počas zdaňovacieho obdobia poskytnúť **viaceré formy nepeňažných benefitov** (napr. vstupenku do kina, darčekovú poukážku, úhradu životnej poisťky a pod.), pričom na účely oslobodenia od dane (a odvodov) berie do úvahy **úhrn všetkých nepeňažných benefitov**, ktoré poskytol on (z pozície zamestnávateľa) alebo (v rámci ročného zúčtovania dane) predchádzajúci/súbežní zamestnávateľia za **celé posudzované zdaňovacie obdobie**.

26. Je možné, aby v súlade s aktuálnou zmenou zákona o dani z príjmov platnou od 1. 1. 2022 bolo možné oslobodiť nepeňažné plnenia poskytované zamestnancom do výšky 500 € aj vo viacerých benefitoch, t. j. napríklad caffeteria a životné poistenie, resp. nadštandardná zdravotná starostlivosť hradená zamestnávateľom pre zamestnancov.

Áno, je to možné. Ustanovenie § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov účinné od 1. 1. 2022 umožňuje uplatniť oslobodenie od dane v **úhrnej sume najviac 500 €** za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov, a teda **nepodmieňuje uplatnenie tohto oslobodenia iba na jeden nepeňažný benefit**. Zamestnávateľ môže zamestnancovi počas zdaňovacieho obdobia poskytnúť **viaceré formy nepeňažných benefitov** (napr. ako uvádzate dobitie karty caffeteria, úhradu životného poistenia, poskytnutie nadštandardnej zdravotnej starostlivosti), pričom na účely oslobodenia od dane (a odvodov) berie do úvahy **úhrn všetkých nepeňažných benefitov**, ktoré poskytol on (z pozície zamestnávateľa) alebo (v rámci ročného zúčtovania dane) predchádzajúci/súbežní zamestnávateľia za **celé posudzované zdaňovacie obdobie**.

27. Môže zamestnávateľ kombinovať, tzn. poskytovať viaceré nepeňažné benefity ako napr. príspevok na rekreáciu, nepeňažný príspevok do 500 € a nejaké odmeny za súťaže, ktoré budú vyplácané mesačne?

Áno, rozsah a forma poskytovaných nepeňažných benefitov, prípadne výhier zo súťaží usporiadaných zamestnávateľom pre zamestnancom, je ponechaný na **uvážení a rozhodnutí zamestnávateľa**. Zamestnávateľ je povinný iba **správne uplatniť prípadné oslobodenie od dane**, pričom v prípade príspevku na rekreáciu postupuje podľa § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov, v prípade nepeňažných benefitov podľa § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov a v prípade výhier a cien v súťažiach v zmysle § 5 ods. 3 písm. c) v nadväznosti na § 9 ods. 2 písm. m) zákona o dani z príjmov.

28. Momentálne máme v kolektívnej zmluve uvedené odmeny pre zamestnancov pri životných a pracovných jubileách, ktoré sú hradené z prostriedkov sociálneho fondu. Ak by došlo k zmene kolektívnej zmluvy a zamestnancom by sme poskytli odmeny pri životných a pracovných jubileách vo forme nepeňažného benefitu (dobíjateľné karty na nákup tovaru/služieb), znamenalo by to, že zamestnancom zostane celá výška tohto benefitu (keďže bude oslobodená od dane a nebude podliehať odvodom) a zamestnávateľ by to nestálo nič navyše?

V prípade, že by zamestnávateľ financoval tento nepeňažný benefit z vlastných zdrojov (tzn. nebol by hradený z prostriedkov sociálneho fondu), mohlo by sa na takúto formu nepeňažného benefitu uplatniť oslobodenie od dane podľa § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov (max. do výšky 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov). Znamenalo by to, že ak by zamestnávateľ poskytol („dobíľ“) zamestnancovi pri životnom alebo pracovnom jubileu dobíjateľnú kartu napr. vo výške 300 €, zamestnávateľ by z tejto sumy nehradil žiadne odvody navyše a zamestnanec by mohol vyčerpať celých 300 €, ktoré by boli oslobodené od dane a nepodliehali by ani odvodom.

29. Môže zamestnávateľ dobiť zamestnancom napr. tankovaciu kartu (na tankovanie pohonných látok) a považovať toto dobitie za nepeňažný benefit, na ktorý je možné s účinnosťou od 1. 1. 2022 uplatniť oslobodenie od dane v úhrnej výške najviac 500 € za zdaňovacie obdobie? Tankovacia karta musí byť vedená na firmu alebo môže byť vedená na zamestnanca?

Áno, zamestnávateľ **môže dobiť zamestnancovi aj tankovaciu kartu na tankovanie pohonných látok**. Takýto nepeňažný benefit bude môcť byť **oslobodený od dane** (najviac v úhrnej výške spolu s prípadnými inými nepeňažnými benefitmi 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov).

Tankovacia karta by mala byť **vedená na meno zamestnanca** z dôvodu **jednoznačnej identifikácie**, ktorému zamestnancovi bol takýto nepeňažný benefit poskytnutý.

30. Ako sa z pohľadu legislatívnej zmeny vníma príspevok zamestnávateľa na teambuilding, firemné akcie, vecné darčeky (z/nie z chránených dielní)?

Bez ohľadu na skutočnosť, či ide o plnenia obstarané z chránených dielní alebo nie, vecné darčeky poskytnuté zamestnancovi sa považujú za jeho **zdaniteľný príjem zo závislej činnosti**.

Príspevok zamestnávateľa na teambuilding/firemnú akciu, ak nejde o firemné školenie alebo teambuilding zameraný na soft skills zamestnancov, kde existuje oficiálny program zameraný na zvyšovanie zručností, vedomostí zamestnancov alebo zhodnotenie doterajšieho fungovania zamestnancov spoločnosti alebo spoločnosti ako takej, je takisto považovaný za zdaniteľný nepeňažný príjem zamestnanca.

Na všetky vyššie uvedené formy nepeňažného benefitu zamestnanca bude možné s účinnosťou od 1. 1. 2022 uplatňovať oslobodenie od dane v úhrnej výške do 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov.

31. V prípade poskytnutia úveru zamestnancovi od zamestnávateľa za zvýhodnený úrok rozdiel medzi komerčným úrokom na trhu a poskytnutým zvýhodneným úrokom od zamestnávateľa zamestnancovi zdaňujeme. Ako je to v prípade, ak zamestnávateľ má zmluvu s nejakou spoločnosťou, ktorá po predložení dokladu poskytuje zľavu z bežnej ceny, ako pristupujem k tejto zľave?

V zmysle § 5 ods. 2 ZDP príjmami zo závislej činnosti sú bez ohľadu na svoj 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. Zľava dohodnutá zamestnávateľom pre zamestnancov u tretích subjektov (predajcov tovaru/poskytovateľov služieb) nie je zamestnancovi poskytnutá priamo od zamestnávateľa a ani priamo v súvislosti s výkonom závislej činnosti, zamestnávateľ nemá „dosah“ na využitie/nevyužitie zliav zo strany zamestnanca u tretích subjektov (predajcov tovaru/poskytovateľov služieb) a nevie ani reálne zistiť výšku týchto poskytnutých zliav. Ide o **všeobecne prospešnú „schému“ spolupráce** pre všetky zúčastnené strany, pretože subjekt poskytujúci zľavy má potenciálnu klientelu, zamestnanec má výhodnejšie ceny a zamestnávateľ môže vo vzťahu k zamestnancom komunikovať určitú formu poskytovaných „benefitov“. Tieto benefity však **nebudú zamestnancom zdaňované** (a nebudú podliehať ani odvodom), nakoľko **zľavu ako takú neposkytuje zamestnávateľ zamestnancovi**, ale tretia osoba (predajca tovaru/poskytovateľ služieb).

32. Prosím o potvrdenie môjho chápania v súvislosti s nepeňažnými príjmami zamestnanca a možnosti ich oslobodenia v úhrne najviac 500 € za zdaňovacie obdobie. Ak si zamestnávateľ uzná náklady vynaložené na nepeňažné benefity pre zamestnancov do svojich daňových výdavkov, tak tento nepeňažný príjem nemôže byť oslobodený od dane a odvodov u zamestnanca? Ak si zamestnávateľ tieto náklady neuzná do svojich daňových výdavkov, tak tento nepeňažný príjem môže byť oslobodený od dane a odvodov u zamestnanca?

Presne tak. **Možnosť** zahrnúť si vynaložené náklady (výdavky) na strane zamestnávateľa na nepeňažné benefity pre zamestnancov do daňovo uznaných výdavkov vyplýva z § 19 ods. 1 ZDP. Podmienka je, že musí ísť o nepeňažné benefity, na poskytovanie ktorých sa zamestnávateľ „zaviazal“ (v pracovnej zmluve zamestnanca, v kolektívnej zmluve alebo v internom predpise týkajúcom sa odmeňovania a motivácie zamestnancov). Z novo doplneného ustanovenia § 5 ods. 7 písm. o) ZDP vyplýva, že oslobodenie od dane (a odvodov) pri nepeňažných plneniach (benefitoch) v úhrnnej sume najviac 500 € za zdaňovacie obdobie je možné uplatniť iba v prípade, ak zákon neustanovuje inak (ide o taxatívne vymenované iné formy nepeňažných benefitov, ktoré sú upravené v ZDP osobitne) a zamestnávateľom vynaložené prostriedky na tieto nepeňažné plnenia **nie sú uplatnené ako výdavky** (náklady) na **dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov** (tzv. daňovo uznané výdavky). Vzhľadom na to, že ZDP **ponecháva možnosť zahrnutia nákladov** vynaložených zamestnávateľom na nepeňažné benefity poskytované zamestnancom do daňových výdavkov **na zamestnávateľovi**, ak sa zamestnávateľ rozhodne **nezahrnúť ich do daňových výdavkov**, môže sa uplatniť oslobodenie od dane (a odvodov) z týchto nepeňažných benefitov v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP.

33. Považuje sa za nepeňažný príjem zamestnanca aj zľava na produkty od zamestnávateľa?

Podľa § 5 ods. 2 ZDP 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**. Príjmom je peňažné plnenie a nepeňažné plnenie dosiahnuté aj zámenou, ocenené cenami bežne používanými v mieste a v čase plnenia alebo spotreby, a to podľa druhu, kvality, prípadne miery opotrebenia predmetného plnenia, ak tento zákon neustanovuje inak. Z uvedeného vyplýva, že ak je zamestnancovi poskytnutá zľava vyššia ako zľava, ktorú môže získať napr. zákazník, potom hodnota „extra“ zľavy určená iba pre zamestnanca sa považuje za jeho **zdaniteľný nepeňažný príjem**. Ide však o rozsiahlu problematiku, ktorá sa týka nielen ZDP, ale aj zákona č. 222/2004 Z. z. o dani z pridanej hodnoty (viď § 22 ods. 8 a 9), nakoľko zamestnanec sa vo vzťahu k zamestnávateľovi (platiteľovi DPH) považuje za osobu s osobitným vzťahom. Ku každej poskytnutej zľave je však nutné pristupovať **osobitne**, nakoľko je rozdiel, ak je zľava poskytovaná napr. na také produkty, pri ktorých sa použiteľnosť alebo trvanlivosť blíži ku koncu, pričom takéto produkty by nemuseli byť za iných okolností (odberateľom) predajné, a preto budú zamestnancom ponúknuté napr. vo výške kalkulovaných nákladov na ich výrobu.

Zastávame názor, že na **zľavy na produkty poskytnuté zamestnávateľom pre svojich zamestnancov sa nevzťahuje možnosť uplatnenia oslobodenia od dane** (a odvodov) v zmysle novodoplneného § 5 ods. 7 písm. o) ZDP, nakoľko v tomto prípade nedoručádza k vynaloženiu prostriedkov (nákladov) na toto nepeňažné plnenie zamestnávateľom, čím nie je naplnená definícia tých nepeňažných benefitov, na ktoré je možné oslobodenie od dane uplatniť v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP.

34. Patrí medzi spomínané nepeňažné benefity napr. aj hodnota poskytnutej stravy, dopravu alebo lístka na lanovku, do jaskyne a pod. počas firemných dní?

Áno, aj vami uvedené nepeňažné benefity sa považujú za **zdaniteľné nepeňažné benefity zamestnancov**, pri ktorých je **možné uplatniť oslobodenie od dane** (a odvodov) v zmysle novodoplneného ustanovenia § 5 ods. 7 písm. o) ZDP za predpokladu, že si tieto náklady zamestnávateľ **neuzná do daňových výdavkov**.

Samostatne je však potrebné posudzovať **zabezpečenie stravy**, ak by išlo o firemné dni a zamestnanci by boli na tieto firemné dni vyslaní v rámci pracovnej cesty, pričom počas týchto firemných dní by bol aj oficiálny program, kde by sa preberali doteraz dosiahnuté úspechy zamestnávateľa, plány do budúcnosti, hodnotili sa výkony zamestnancov, hľadali sa riešenia na optimalizáciu procesov, existoval by odborný program (školenie) a podobne.

35. Je možné oslobodiť od dane do výšky 500 € aj tie nepeňažné benefity, ktoré neposkytujeme všetkým zamestnancom plošne, ale iba vybranej, resp. cieľovej skupine zamestnancov?

V § 5 ods. 7 písm. o) **nie je** oslobodenie od dane (a odvodov) pri nepeňažných benefitoch podmienené tým, že musia byť poskytované **všetkým zamestnancom plošne**. Nastavenie politiky nepeňažných benefitov je výsadou zamestnávateľa, nemala by však byť podmienená produktivitou zamestnancov a nahrádzať odmeňovanie za prácu zamestnanca. Benefitný systém môže byť určený napr. pre zamestnancov, ktorí odpracovali určitý počet mesiacov/rokov u zamestnávateľa, alebo napr. môže byť určený na odmeňovanie zamestnancov za dosiahnuté pracovné/životné jubileá a podobne.

36. Je možné od dane oslobodiť v úhrnej sume do 500 € za zdaňovacie obdobie aj poistenie zodpovednosti za škodu spôsobenú zamestnancom zamestnávateľovi, ak takéto poistenie hradí za zamestnancov zamestnávateľ?

Áno, je to možné.

37. Je možné od dane oslobodiť v úhrnej sume do 500 € za zdaňovacie obdobie napr. aj príspevok na vzdelávanie pre špecifickú skupinu zamestnancov, ak toto vzdelávanie nie je považované za prehlbovanie alebo rozširovanie kvalifikácie a ide o nepeňažný benefit, ktorého cieľom je osobný rozvoj zamestnanca?

Áno, je to možné.

38. Je možné od dane oslobodiť v úhrnej sume do 500 € za zdaňovacie obdobie napr. aj príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré hradí zamestnávateľ za zamestnanca?

V prvom rade si treba uvedomiť, že daňovými výdavkami na strane zamestnávateľa sú v zmysle § 19 ods. 3 písm. l) ZDP aj **príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie**, ktoré platí zamestnávateľ za zamestnanca podľa osobitného predpisu, a to v úhrne **najviac vo výške 6 % zo zúčtovanej mzdy**, náhrady mzdy a odmeny zamestnanca, ktorý je účastníkom doplnkového dôchodkového sporenia. Ak si tieto náklady na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnávateľ uplatní (zahrne) do daňovo uznaných výdavkov, nie je možné postupovať podľa § 5 ods. 7 písm. o) ZDP a uplatniť na ne oslobodenie od dane (a odvodov).

39. Ak tomu dobre rozumiem, je možné oslobodiť od dane nepeňažné benefity zamestnancov do výšky 500 € podľa ZDP a súčasne zamestnancovi poskytnúť príspevok na rekreáciu (až do výšky 275 €) v zmysle Zákonníka práce, ktorý bude oslobodený od dane?

Áno, je to možné. Príspevok na rekreáciu je u zamestnanca príjmom oslobodeným od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) ZDP a ostatné (iné) nepeňažné benefity v úhrnej sume najviac 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov je možné oslobodiť od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP účinného od 1. 1. 2022.

40. Je možnosť oslobodiť od dane aj hodnotu poplatku za vedenie/zrušenie bankového účtu?

Aj odpustenie poplatku, resp. zľavu z poplatku je možné chápať ako benefit zamestnanca, ktorý **podlieha zdaneniu**. Z otázky nie je jednoznačne možné určiť, či **zamestnávateľom je banka**, ktorá svojim zamestnancom odpustí poplatok za vedenie/zrušenie účtu, resp. im poskytne zľavu z tohto poplatku, alebo ide o zamestnávateľa, ktorý svojim zamestnancom uhrádza v ich mene poplatky za vedenie/zrušenie bankového účtu. V prípade, ak by zamestnávateľom bola banka, ktorá svojim zamestnancom poskytne zľavu z ceny za vedenie/zrušenie účtu, potom nie je podľa nášho názoru možné uplatniť oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP v znení účinnom od 1. 1. 2022.

Odpustenie poplatku/zľava z poplatku znižuje výnosy zamestnávateľa (napr. banky), a teda nie je naplnený princíp stanovený

v § 5 ods. 7 písm. o) ZDP, v zmysle ktorého musí ísť o **zamestnávateľom vynaložené prostriedky** na nepeňažné plnenie, ktoré nie sú uplatnené ako výdavky (náklady) na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov (tzn. nie sú uplatnené ako daňové výdavky).

Odporúčame počkať si na oficiálny výklad zo strany Finančného riaditeľstva SR, nakoľko je možné, že tento výklad bude **benefolentnejší** a oslobodenie od dane bude možné uplatniť vždy vtedy, ak nielen náklad zamestnávateľom nebude uplatnený ako daňový výdavok, ale aj v prípade, ak zamestnávateľovi v súvislosti s poskytnutím benefitu žiaden nevznikne (čo je v tomto prípade diskutabilné, pretože náklady na poskytnutie služby vedenia/zrušenia bankového účtu zamestnávateľovi – banke vznikli a tieto sú štandardne zahrňované do daňovo uznaných výdavkov).

41. Je možnosť uplatňovať oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP v znení platnom od 1. 1. 2022 napr. aj v neziskovom sektore (školsťve)?

Áno, oslobodenie od dane v zmysle tohto ustanovenia bude možné uplatniť aj u zamestnanca zamestnávateľa, ktorý **nie je založený alebo zriadený na podnikanie**. Uvedené vyplýva aj z dôvodovej správy k novele ZDP a je logickým záverom, nakoľko zamestnávateľ, ktorý nie je založený alebo zriadený na podnikanie, prostriedky vynaložené na nepeňažné benefity poskytované zamestnancom **neuplatňuje do daňových výdavkov**.

42. Ak budú nepeňažné benefity do 500 € hradené zo sociálneho fondu zamestnávateľa, sú tieto tiež oslobodené od dane a odvodov na strane zamestnanca?

Vzhľadom na to, že čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu na poskytovanie nepeňažných benefitov pre zamestnancov **nie je možné** vnímať ako **zamestnávateľom vynaložené prostriedky na toto nepeňažné plnenie, nie je možné uplatniť oslobodenie** od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP v znení platnom od 1. 1. 2022.

43. Ak banky majú vo svojom portfóliu produkt darčekovej platobnej karty, znovu nabíjateľnej, viazanej na meno zamestnanca, je možné považovať ich odovzdanie zamestnancovi za nepeňažný príjem oslobodený od dane?

Áno, za predpokladu, že ide o darčekové platobné karty, z ktorých je možné iba platiť za tovary/služby bez možnosti výberu/prevodu peňažných prostriedkov. V takomto prípade ide o nepeňažný benefit, na ktorý je možné uplatniť oslobodenie od dane v úhrnnej sume najviac 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP v znení platnom od 1. 1. 2022.

44. Je vianočný večierok považovaný za nepeňažný benefit? Aký je správny postup, čo sa týka zdanenia takejto formy nepeňažného benefitu?

V prvom rade je potrebné rozlišovať, o aké podujatie (večierok) ide, či je realizované na pracovisku a či je realizované počas pracovnej zmeny alebo po nej. Z pohľadu legislatívy platnej do 31. 12. 2021, ak by išlo o zabezpečenie stravovania zamestnanca na vianočnom večierku realizovanom počas pracovnej zmeny a na pracovisku, celá hodnota stravy by bola na strane zamestnanca oslobodená od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) ZDP. Z pohľadu legislatívy platnej od 1. 1. 2022 bude možné v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) ZDP v nadväznosti na § 152 Zákonníka práce zamestnancovi oslobodiť od dane len sumu do výšky 55 % z hodnoty stravného platného pri (tuzemskej) pracovnej ceste v trvaní od 5 do 12 hodín a príspevok na takéto stravovanie poskytnutý zo sociálneho fondu.

Ak by išlo o stravu poskytnutú na vianočnom večierku mimo pracoviska alebo po pracovnej zmene, potom v zmysle legislatívy platnej **do 31. 12. 2021** ide o zdaniteľný (nepeňažný) príjem zamestnanca, ktorý sa určí vo výške nákladov na hodnotu stravy (ak bola hodnota občerstvenia určená napr. reštauráciou na osobu) alebo vo výške nákladov na hodnotu stravy rozpočítanou na každého zamestnanca (ak bola strava poskytnutá napr. vo forme švédskych stolov, čo je sporné a diskutabilné, keďže každý zamestnanec v skutočnosti „skonzumuje“ rôzne). V zmysle legislatívy platnej **od 1. 1. 2022** bude možné na takúto formu nepeňažného benefitu uplatniť oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP za predpokladu splnenia všetkých podmienok vyplývajúcich z tohto ustanovenia ZDP súčasne.

45. Je možné za nepeňažný benefit zamestnanca považovať aj očkovanie proti kliešťovej encefalitíde pre zamestnancov pracujúcich v teréne?

Áno, ZDP **nerozlišuje** a ani **taxatívne nevymenúva** nepeňažné benefity. Na uplatnenie prípadného oslobodenia od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP v znení účinnom od 1. 1. 2022 nie je rozhodujúca forma nepeňažného benefitu, ale splnenie podmienok (všetkých súčasne) vyplývajúcich z tohto ustanovenia.

46. Ak budeme zamestnancovi poskytovať nepeňažný benefit vo forme zabezpečenia dopravy zamestnanca na miesto výkonu práce a späť, ktorý je oslobodený od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. m) ZDP, môže zamestnávateľ zamestnancovi poskytnúť ešte iné nepeňažné benefity, ktoré budú oslobodené od dane v úhrnnej sume najviac 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov, alebo do tejto hodnoty 500 € sa započítavajú aj benefity vo forme zabezpečenia dopravy zamestnanca na miesto výkonu práce a späť?

Tieto nepeňažné benefity si popri sebe „žijú vlastným životom“, tzn. oslobodenie od dane pri zabezpečení dopravy zamestnanca na miesto výkonu práce a späť je upravené v samostatnom ustanovení § 5 ods. 7 písm. m) ZDP a oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP v znení účinnom od 1. 1. 2022 je možné **uplatniť nezávisle od prvého spomenutého**, tzn. oslobodenie od dane vo výške 500 € za zdaňovacie obdobie sa na iné nepeňažné benefity poskytnuté zamestnancom od zamestnávateľa uplatní nezávisle od toho, že zamestnancovi sa od dane oslobodila hodnota dopravy na miesto výkonu práce a späť.

47. Zamestnancom ponúkame štvrtročný benefit vo forme preplácania športových, kultúrnych podujatí a pod. Zamestnanci nedostávajú poukážku, ale preplácame im späťne doklady za účasť na týchto podujatiach. Je možné aj v takomto prípade uplatniť oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP v znení účinnom od 1. 1. 2022?

V zásade by nemal byť problém v posúdení toho, či **nepeňažným príjmom** je aj „následné“ preplatenie dokladov (vstupeniek) na športové/kultúrne podujatie zamestnancovi alebo len zakúpenie vstupeniek zamestnávateľom a ich vydanie zamestnancovi pred konaním športového/kultúrneho podujatia. V oboch prípadoch je podstatou, že zamestnávateľ vynaložil peňažné prostriedky týkajúce sa účasti zamestnanca na športovom/kultúrnom podujatí, tzn. v oboch prípadoch by sme mali dospieť k záveru, že ide o nepeňažný benefit zamestnanca a na takýto nepeňažný benefit je možné počnúc 1. 1. 2022 uplatniť oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP za predpokladu splnenia všetkých podmienok súčasne, ktoré vyplývajú z tohto ustanovenia.

48. Bude možné od 1. 1. 2022 oslobodiť od dane aj testovanie zamestnancov na protilátky po očkovaní a prekonaní COVID-19, ktoré zamestnancom hradí zamestnávateľ?

Áno, aj v tomto prípade ide o nepeňažný benefit, na ktorý bude možné uplatniť oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP za predpokladu splnenia všetkých podmienok súčasne, ktoré vyplývajú z tohto ustanovenia.

49. Zamestnávateľ prenajme pre zamestnancov napr. telocvičňu, ktorú dá zamestnancom k dispozícii ako benefit. Môžu ju využívať všetci zamestnanci, avšak navštevujú ju len niektorí. Keďže benefit je určený pre všetkých zamestnancov, je možné ho rozpočítať na všetkých zamestnancov ako nepeňažný príjem a nezdaňovať do výšky 500 € na zamestnanca v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP účinného od 1. 1. 2022?

Príjem poskytnutý (resp. spočívajúci) v práve použitia rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia daného k dispozícii od zamestnávateľa zamestnancom je príjmom oslobodeným od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. d) ZDP, a to v plnom rozsahu, pričom rovnako sa posudzuje (ako príjem oslobodený od dane) takéto plnenie poskytnuté manželovi (manželke) zamestnanca a deťom, ktoré sa na účely tohto zákona považujú za vyživované osoby tohto zamestnanca alebo jeho manželky (manžela). Na uplatnenie tohto oslobodenia nie je rozhodujúce, či ide o rekreačné, zdravotnícke, vzdelávacie, predškolské, telovýchovné alebo športové zariadenie vlastnené zamestnávateľom alebo zamestnávateľom prenajaté. Z uvedeného vyplýva, že takáto forma nepeňažného benefitu je oslobodená od dane podľa samostatného ustanovenia § 5 ods. 7 písm. d) ZDP a nevzťahuje sa naň oslobodenie v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP účinného od 1. 1. 2022.

50. Spoločnosť okrem stravného lístka poskytuje zamestnancom aj nápojový lístok, a to dobitím stravovacej karty. Menovitá hodnota stravného lístka je 4,50 €, z čoho 2,80 € je príspevok zamestnávateľa, 0,60 € je príspevok zo sociálneho fondu a suma 1,10 € je zamestnancovi zrazená zo mzdy (tzn. touto sumou sa zamestnanec spolupodieľa na svojom stravovaní). Hodnota nápojového lístka je 0,50 €. Podlieha takýto nápojový lístok zdaneniu (a odvodom) na strane zamestnanca?

V zmysle § 5 ods. 7 písm. c) ZDP je od dane (a odvodom) možné oslobodiť aj príjmy poskytnuté ako **hodnota nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnávateľom zamestnancom na spotrebu na pracovisku**. Uvedené oslobodenie od dane (a odvodom) sa vzťahuje iba na také nealkoholické nápoje, ktoré by boli zamestnancom poskytnuté **priamo na spotrebu na pracovisku** (napr. v budove sídla spoločnosti, v ktorej zamestnanec vykonáva svoju prácu). Ak je zamestnancom poskytnutý nápojový lístok nad rámec stravného lístka, potom takýto nápojový lístok **podlieha zdaneniu** (a odvodom). S účinnosťou od 1. 1. 2022 bude možné aj nápojový lístok považovať za **nepeňažný benefit**, na ktorý bude možné **aplikovať oslobodenie od dane** v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP (v úhrnnej výške 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov) za predpokladu, že zamestnávateľ si takto vynaložené náklady **neuplatní do daňových výdavkov**.

51. Okrem dobývania stravovacej karty poskytujeme zamestnancom 2x ročne stravovaciu poukážku v sume 30 € hradenú zo sociálneho fondu. Bude takúto nepeňažný benefit možné v roku 2022 oslobodiť od dane z príjmov?

Poskytnutie stravovacej poukážky v menovitej hodnote 30 € (dvakrát do roka) ako nepeňažného benefitu (nad rámec povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo Zákonníka práce), ktorá je **hradená z prostriedkov sociálneho fondu** predstavuje (tak v roku 2021, ako aj v roku 2022) **zdaniteľný príjem zamestnanca**, na ktorý nie je možné uplatniť oslobodenie od dane podľa žiadneho z ustanovení ZDP vrátane § 5 ods. 7 písm. o) ZDP, nakoľko tento benefit **nebol hradený z prostriedkov zamestnávateľa**, ale z prostriedkov sociálneho fondu.

52. Predpokladám, že ak máme niektoré benefity uvedené v kolektívnej zmluve, ide o daňovo uznateľné náklady.

Benefity, ku ktorým sa zamestnávateľ zaviazal, že ich bude zamestnancom poskytovať (či už v kolektívnej zmluve, pracovnej zmluve alebo napr. v internom predpise), je **možné** považovať za **daňový výdavok** zamestnávateľa v zmysle § 19 ods. 1 ZDP za predpokladu, že predstavujú **zdaniteľný príjem zamestnanca** (tzn. nie sú oslobodené od dane). Ustanovenie § 19 ods. 1 ZDP **umožňuje** (tzn. ide o dispozitívnosť právnej normy, resp. ustanovenia ZDP) zahrnúť do daňových výdavkov na strane zamestnávateľa náklady na benefity, k poskytovaniu ktorých sa zaviazal (a sú na strane zamestnanca zdanené), a teda to neznamená, že náklady na vynaložené benefity poskytnuté zamestnancom je zamestnávateľ povinný uznať (uplatniť) si ako daňový výdavok; v takomto prípade môže zamestnávateľ využiť ustanovenie § 5 ods. 7 písm. o) ZDP a zamestnancom poskytnutý (avšak iba nepeňažný) benefit oslobodiť od dane v úhrnnej výške 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov.

53. Ak som tomu správne porozumel, akékoľvek darčkové poukážky, príp. dobitie akejkoľvek darčkovej karty je možné zahrnúť do limitu 500 € ročne a považovať ich za poskytnutie nepeňažných benefitov. Je to tak?

Áno a za predpokladu, že sa zamestnávateľ „vzdá“ daňovej uznateľnosti nákladov, ktoré vynaložil v súvislosti s poskytnutím týchto (nepeňažných) benefitov zamestnancom, môže uplatniť u zamestnanca oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP v úhrnnej výške 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov.

54. Ak sa darčková poukážka zamestnancom poskytne z prostriedkov sociálneho fondu, tak nie je možné uplatniť oslobodenie od dane podľa § 5 ods. 7 písm. o) ZDP účinného od 1. 1. 2022?

Nie, oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP účinného od 1. 1. 2022 **nie je možné v tomto prípade aplikovať**, pretože nie je naplnená podmienka, že musí ísť o **zamestnávateľom vynaložené prostriedky** na (nepeňažný) benefit poskytnutý zamestnancom. Príspevok zo sociálneho fondu sa nepovažuje za zamestnávateľom vynaložené prostriedky.

55. Ak zamestnancom poskytneme napr. lístky (vstupenky), už im nebudeme musieť zdaňovať takúto formu poskytnutého benefitu?

Nie, hodnotu nepeňažného benefitu (v podobe lístkov/vstupeniek) poskytnutého zamestnancom nebudete musieť zamestnancom zdaňovať v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP účinného od 1. 1. 2022, a to v úhrnnej výške 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov. Podmienkou je, aby ste si hodnotu nákladov vynaložených na takúto formu nepeňažného benefitu poskytnutého zamestnancom neuplatňovali do daňovo uznaných výdavkov.

56. Ako postupovať v prípade pridelenia parkovacieho miesta pre manažérov v garáži, ak na ňom parkujú súkromným motorovým vozidlom? Je možné aj na takúto formu nepeňažného benefitu uplatniť oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP účinného od 1. 1. 2022?

Áno. Aj v tomto prípade ide o nepeňažný benefit zamestnanca a za predpokladu, že zamestnávateľ napr. uhradza mesačný nájom za takéto parkovacie miesta prenajímateľovi a zamestnávateľ sa rozhodne tieto náklady (nájomné) nezahrnúť (neuplatniť) si do daňovo uznaných výdavkov, môže hodnotu takéhoto nepeňažného benefitu zamestnancovi **oslobodiť od dane** v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP účinného od 1. 1. 2022, a to v úhrnej výške 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov.

57. Môžeme ako nepeňažný benefit do 500 € dobiť na EDENRED kartu 13. plat (resp. letný/vianočný bonus) na základe plnenia cieľov?

Ak sa zamestnávateľ rozhodne zamestnancovi namiesto 13. platu alebo 14. platu v peňažnej podobe poskytnúť nepeňažný benefit v podobe dobitia EDENRED karty, potom s účinnosťou od 1. 1. 2022 bude možné takýto nepeňažný benefit poskytnutý zamestnancovi oslobodiť od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP do výšky 500 € v úhrne od všetkých zamestnávateľov za predpokladu, že zamestnávateľ takýto náklad nebude zahrňovať (uplatňovať) vo svojich daňových výdavkoch.

58. Ak si zamestnanec vyberie konkrétny pobyt v hoteli a tento bude zamestnancovi poskytnutý ako nepeňažný benefit prostredníctvom produktu Cafeteria a uhradený zamestnancovi zo sociálneho fondu, pôjde o zdaňovaný nepeňažný benefit zamestnanca?

V tomto prípade **nejde o príspevok na rekreáciu** poskytovaný podľa § 152a Zákonníka práce, ktorý by bolo možné oslobodiť od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) ZDP. Nie je možné uplatniť oslobodenie od dane ani podľa § 5 ods. 7 písm. d) ZDP, nakoľko nejde o rekreačné zariadenie (ani vlastné a ani prenajaté) zamestnávateľa. V tomto prípade nie je možné uplatniť ani oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP, nakoľko tento nepeňažný benefit poskytnutý zamestnancovi nie je hradený z prostriedkov zamestnávateľa (zamestnávateľovi nevzniká náklad), ale z prostriedkov sociálneho fondu. Z vyššie uvedeného vyplýva, že ide o príjem, ktorý je na strane zamestnanca zdanielným príjmom, ktorý podlieha nielen dani, ale aj odvodom (tak na strane zamestnanca, ako aj na strane zamestnávateľa).

59. Je možné od dane oslobodiť súčasne peňažnú alebo nepeňažnú výhru zamestnanca zo zamestnaneckej súťaže a aj nepeňažný benefit poskytnutý zamestnancovi?

Výhry zamestnancov získané zo (zamestnaneckých) **súťaží** sú oslobodené od dane (a odvodov) do výšky 350 € za výhru (pričom každá výhra sa posudzuje samostatne) v zmysle § 5 ods. 3 písm. c) ZDP v nadväznosti na § 9 ods. 2 písm. m) ZDP. Táto suma oslobodenia nesúvisí s oslobodením nepeňažných benefitov od dane, pri ktorých sa oslobodenie od dane posudzuje od 1. 1. 2022 v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP. Znamená to, že tieto dve formy oslobodených príjmov zamestnanca môžu existovať „popri sebe“ a do sumy 500 € [úhrn sumy nepeňažných benefitov, ktoré je možné oslobodiť od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP] sa nezapočítava oslobodenie od dane aplikované na dosiahnuté výhry/ceny zo (zamestnaneckých) súťaží.

60. Ak zamestnancovi poskytneme nepeňažný benefit v podobe karty, bude takýto nepeňažný benefit možné oslobodiť od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP účinného od 1. 1. 2022?

Áno. Aj v tomto prípade ide o (nepeňažný) benefit zamestnanca, na ktorý je možné aplikovať oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP v úhrnej výške 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov za predpokladu, že náklady na kartu si zamestnávateľ neuzná (neuplatní) do daňových výdavkov.

61. Môžeme za nepeňažný benefit do 500 € považovať aj dobitie EDENRED karty zamestnancom podľa odpracovaných rokov pri príležitosti Vianoc?

Áno. V tomto prípade ide o jednu z najvýhodnejších foriem, ako sa zamestnancovi odvdčať za odpracované roky, pretože sám zamestnanec rozhodne, na aký tovar alebo služby použije kredit pripísaný (dobitý) na svoju EDENRED kartu. S účinnosťou od 1. 1. 2022 bude možné takýto (nepeňažný) benefit oslobodiť od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP za predpokladu, že zamestnávateľ si náklady na dobitie kreditu na EDENRED karty zamestnancov neuplatní do svojich daňových výdavkov.

62. Ak zamestnávateľ zamestnancom dobije na stravovaciu kartu „kredit navyše“, bude možné takýto benefit oslobodiť v roku 2022 od dane?

Áno, takýto nepeňažný benefit bude v roku 2022 **oslobodený od dane** v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP v úhrnej sume 500 € od všetkých zamestnávateľov za predpokladu, že dobitie kreditu bude zamestnávateľ účtovať do nákladov (tzn. nebude ho hradíť z prostriedkov sociálneho fondu) a tieto náklady si neuplatní (nezahrne) do svojich daňových výdavkov.

63. Môže byť poskytnutie stravného lístka nad rámec Zákonníka práce (napr. zamestnancovi aj za ten deň, v ktorom neodpracoval viac ako 4 hodiny) považované za nepeňažný benefit, ktorý bude mať zamestnanec oslobodený od dane?

Áno, za predpokladu, že **nejde o stravný lístok poskytnutý v súlade s povinnosťami vyplývajúcimi zo Zákonníka práce, ide o nepeňažný benefit zamestnanca**. Ak zamestnávateľ bude hradíť časť alebo celú menovitú hodnotu tohto stravného lístka **zo svojich prostriedkov** (tzn. účtovať o takomto poskytnutom stravnom lístku do nákladov a neposkytovať naň príspevok zo sociálneho fondu), potom je možné na strane zamestnanca takýto nepeňažný benefit **oslobodiť od dane** v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP účinného od 1. 1. 2022, a to do výšky 500 € v úhrne za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov. Podmienkou je, že zamestnávateľ si vynaložené náklady na takýto nepeňažný benefit poskytnutý zamestnancovi nezahrne (neuplatní) do svojich daňových výdavkov.

64. Rozhodli sme sa pre zamestnancov zakúpiť permanentky na plaváreň s tým, že permanentka je „prenosná“ medzi zamestnancami. Permanentky boli zakúpené z prostriedkov sociálneho fondu. Musíme zdaňovať zamestnancom tieto permanentky aj v prípade, že nie sú poskytnuté konkrétnemu zamestnancovi? Musíme si viesť evidenciu vstupov každého zamestnanca a túto hodnotu uviesť (zohľadniť) ako zdaniiteľný príjem každému zamestnancovi?

V tomto prípade **nie je možné uplatniť oslobodenie od dane** podľa § 5 ods. 7 písm. d) ZDP, nakoľko nejde o rekreačné zariadenie (ani vlastné a ani prenajaté) zamestnávateľa. V tomto prípade nie je možné uplatniť ani oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) ZDP účinného od 1. 1. 2022, nakoľko tento nepeňažný benefit poskytnutý zamestnancovi **nie je hradený z prostriedkov zamestnávateľa** (zamestnávateľovi nevzniká náklad), ale z **prostriedkov sociálneho fondu**. Z vyššie uvedeného vyplýva, že ide o príjem, ktorý je na strane zamestnanca **zdaniteľným príjmom** a ktorý podlieha nielen dani, ale aj odvodom (tak na strane zamestnanca, ako aj na strane zamestnávateľa). Určenie výšky zdaniteľného príjmu zostáva na zamestnávateľovi. Môže zvoliť rozpočítanie hodnoty permanentky na počet zamestnancov, ktorým je táto „prenosná“ permanentka poskytnutá, alebo hodnotu permanentky môže zamestnávateľ rozpočítať podľa evidovaných vstupov jednotlivých zamestnancov.