



BENEFITY

PRE ZAMESTNANCOV

Ako motivovať zamestnancov?

Aké zamestnanecké benefity môžete využiť

a ktoré sa Vám ako zamestnávateľovi naozaj oplatí zaviesť?

Aktualizácia platná od 1. 4. 2025.



www.uol.sk

+421 553 244 200

info@uol.sk

Copyright © 2025 UOL. Všetky práva vyhradené.
Žiadna časť tejto publikácie nesmie byť rozširovaná bez súhlasu
majiteľov práv.
Pre povolenie publikovania obsahu z tohto e-booku píšete
na info@uol.sk.

Obsah

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

ÚVOD

Zamestnanecké benefity. Veľká téma dnešných dní.

S pribúdajúcim trendom nedostatku kvalifikovaných zamestnancov musia zamestnávateľia často čoraz viac a viac investovať do udržania ľudí vo firme.

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

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

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

ČO SÚ TO ZAMESTNANECKÉ BENEFITY?

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

Ktoré benefity sa zdaňujú rovnako ako mzda?

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

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

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

STRAVOVANIE ZAMESTNANCOV

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

Novinkou v zabezpečovaní stravovania, ak ho nezabezpečujete

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

je **možnosť výberu zamestnancom medzi**

- **stravovacou poukážkou**
- **finančným príspevkom na stravovanie.**

Stravovaciu poukážku môžete od roku 2023 využívať:

- formou dobíjacích kariet,
- prípadne aj v papierovej podobe, ak použitie dobíjacej karty nie je možné.

Vedeli ste, že **ak zamestnancovi zabezpečíte stravovanie pomocou stravovacích poukážok**, ich minimálna nominálna hodnota bude od 1. 4. 2025 zvýšená na **6,60 eura**?

Maximálny daňovo uznateľný náklad je 4,84 eura.



Pozor! Suma 4,84 eur ako príspevok zamestnávateľa môže byť použitá aj pre stravovacie poukážky s nižším nominálom a bude daňovo akceptovateľná.

V prípade finančného príspevku na stravovanie platí podobný princíp. Minimálna výška príspevku musí predstavovať 55 % stanovenej minimálnej hodnoty stravovacej poukážky, čo predstavuje 3,63 eura. Maximálna daňovo uznateľná výška príspevku je 4,84 eura.

Pozor na diskrimináciu:

- ak máte zamestnancov, ktorí sa rozhodli pre stravovacie poukážky a prispievate im napr. sumou 4,50 eura.
- a máte aj zamestnancov s finančným príspevkom, tento príspevok bude tiež 4,50 eura (nemôžete sa rozhodnúť pre spodnú hranicu 3,63 eura).

Chcete prispieť ešte viac? Zamestnanca tým isto potešíte.

Použiť môžete napríklad príspevok z vytvoreného sociálneho fondu (pre zamestnanca je to daňovo a odvodovo zvýhodnené).

Príspevky môžete navýšiť nad rámec Zákonníka práce aj z vlastných prostriedkov. V prípade stravovacích poukážok nebude suma daňovo uznateľná a **navýšená suma bude podliehať dani z príjmov a poisteniu**. To rovnako platí aj pri finančnom príspevku na stravovanie.



REKREÁCIA ZAMESTNANCOV

Ako to funguje s príspevkami na rekreáciu alebo rekreačnými poukazmi?

Daňovým výdavkom je suma do výšky 55 % oprávnených výdavkov zamestnanca na rekreáciu na Slovensku, ktorá zahŕňa prenocovanie na minimálne dve noci, a to **maximálne do výšky 275 eur ročne na zamestnanca**.

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

Aké sú podmienky pre oslobodenie od dane a odvodov?

- Platí len pre zamestnancov, ktorých **pracovný pomer trval nepretržite najmenej 24 mesiacov** (myslí sa ku dňu začatia rekreácie).
- **O príspevok** na rekreáciu **musí zamestnanec požiadať** a svoj nárok zdokladovať.
- Nárok sa môže **uplatniť** počas roka **iba u jedného zamestnávateľa**.
- **Je nutné dodržať výšku limitu** – 55 % sumy oprávnených výdavkov, najviac teda 275 eur ročne pri plnom úväzku. Pri kratšom úväzku sa suma alikvotne kráti.
- Od 1. 1. 2025 je oprávnenou osobou aj rodič zamestnanca (biologický aj osvojiteľ). Zamestnanec musí vedieť preukázať vzťah k osobe, napríklad rodným listom.

PRÍSPEVOK NA ŠPORTOVÚ ČINNOSŤ DIEŤAŤA

Novinka od roka 2020.

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

Pri kratšom úväzku sa suma
aliquotne kráti.



Aké sú podmienky pre oslobodenie od dane a odvodov?

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

VZDELÁVANIE

Vzdelávanie zamestnancov je v dnešnej dobe veľmi často diskutovaným benefitom.

Tak, ako povedal Benjamin Franklin:

„Investícia do vzdelania prináša najlepšie úroky.“

Keďže je daňovo výhodný, oplatí sa do svojich zamestnancov investovať. Samozrejme, **daňovo uznané výdavky pre zamestnávateľa znamenajú také, ktoré súvisia s jeho podnikaním.**



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

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

Nezabudnite však, že k vzdelávaniu patria aj výdavky na:

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

JEDLO A NÁPOJE NA PRACOVISKU

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

Občerstvenie poskytované zamestnávateľom zamestnancom na spotrebu v práci **nie je daňovým výdavkom**. **Pre zamestnanca ide o oslobodený príjem pokiaľ sa jedná o nápoje**, samozrejme nealkoholické, teda káva, čaj, minerálky a pod.

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



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



ZAMESTNANECKÁ SÚŤAŽ

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

Vyhotovte si smernicu, v ktorej budú presne popísané jasné pravidlá súťaže, jej priebeh a ceny, o ktoré sa bude hrať.

Náklady tak môžete uplatniť ako daňový výdavok.

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



INÉ ZAMESTNANECKÉ VÝHODY

Vyčerpali ste všetky nápady na zamestnanecké benefity?

Máme pre vás ďalšie príklady, ktorými môžete vašich zamestnancov potešiť a motivovať:

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

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



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

Mrknite na náš web, radi vám poradíme:

www.uol.sk



Sledujte nás aj na sociálnych sieťach:

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

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

UOL[®]
ÚČTOVNÍCTVO

www.uol.sk

+421 553 244 200

info@uol.sk