

LEGISLATÍVNE ZMENY PRE ZAMESTNÁVATEĽOV OD ROKU 2025

ČO EŠTE MÔŽU ZAMESTNÁVATELIA STIHNÚŤ DO KONCA ROKA 2024

NOVEMBER 2024



RADOVAN IHNAT

Global Expatriate
Services Director



MIROSLAVA ŠLAVKOVÁ

Payroll Consultant



Táto jeseň je veľmi plodná na legislatívne zmeny v oblasti daní a odvodov, ale aj pracovného práva. O zmenách sme Vás informovali [už v minulom alerte](#).

Živnostníci a malé spoločnosti nové zmeny môžu považovať za mikulášsky darček, pre väčšinu podnikateľov však viac pripomínajú čierny piatok. Keďže koniec roka 2024 a začiatok roka 2025 je tu už o chvíľu, zhrňme si ešte raz:

- ▶ Aké zmeny budú pre Vás ako zamestnávateľov relevantné od roku 2025.
- ▶ Čo ešte ako zamestnávatelia môžete stihnúť v roku 2024.

DANE A ODVODY ZAMESTNANCOV



- ▶ V prípade elektromobilu s elektrickým alebo plug-in hybridným pohonom využívaného na pracovné aj súkromné použitie sa hodnota nepeňažného benefitu bude počítat ako **0,5 % hodnoty** automobilu namiesto 1 %.

- ▶ Čo sa naopak zvýšilo je maximálny vymeriavací základ pre sociálne poistenie zo 7-násobku na **11-násobok priemernej mzdy**.

Kým v roku 2024 bol maximálny mesačný vymeriavací základ vo výške 9 128 €, v roku 2025 to už bude **15 730 €**.

Len pre úplnosť, maximálne limity pre výpočet dôchodkov alebo iných dávok zo systému sociálneho poistenia sa samozrejme nemenia.



► Zároveň sa znížili sumy **daňového bonusu na deti** ako aj pravidlá pre jeho uplatnenie:

- Daňovníkom bude postačovať **nižší základ dane** pre uplatnenie maximálneho daňového bonusu.
- Daňový bonus sa už nebude uplatňovať na **deti vo veku nad 18 rokov**.
- Daňový bonus stratia aj daňoví rezidenti, ktorých zdaniteľný príjem zo zahraničia bude vyšší ako 10 % z úhrnu ich celkových príjmov.
- Sumy daňového bonusu sa znížia na **100 € mesačne pre deti vo veku do 15 rokov** a na **50 € pre deti vo veku 16-18 rokov**.



DAŇOVÝ BONUS NA DETI
DO 15 ROKOV



100 € MESAČNE

DAŇOVÝ BONUS NA DETI
VO VEKU 16-18 ROKOV



50 € MESAČNE

DAŇOVÝ BONUS NA DETI
OD 18 ROKOV



0 € MESAČNE

► Mení sa aj sadzba dane uplatňovanej na podiely na zisku spoločnosti vyplácané fyzickým osobám - **dividendy**, ktorá sa vracia na **úroveň 7 %**.

Relevantné je to aj v prípade odmeňovania členov orgánov právnickej spoločnosti, prípadne zamestnancov spoločnosti s účasťou na základnom imaní (nedá sa uplatniť napríklad na konateľov bez účasti na základnom imaní).

Zamestnávateľia by mali najmä nastaviť mzdové systémy na nové legislatívne pravidlá

Zároveň by zamestnanci mohli zvážiť, či si uplatňovať nárok na daňový bonus na deti naďalej na **mesačnej báze** alebo či tento daňový bonus „presunúť“ na manželku/manžela, ktorý na tento bonus bude mať nárok aj na **ročnej báze**, t.j. po zohľadnení ročného základu dane. V opačnom prípade títo zamestnanci môžu zažiť nepríjemné prekvapenie pri ročnom zúčtovaní...

Čo sa týka maximálneho vymeriavacieho základu pre sociálne poistenie, pri novej výške bude výrazne menej zamestnancov, pre ktorých bude „zaujímavé“ prejsť na **bonusové odmeňovanie** (limitovaná mesačná mzda a kvartálne/polročné/ročné bonusy) - navyše so všetkými rizikami, ktoré takéto odmeňovanie prináša.

Zamestnávatelia však môžu zvážiť, či ročné bonusy za rok 2024 nevedia vyplatiť už **spolu so mzdou za december 2024** a nie až počas roka 2025 - najmä ak suma bonusov presahuje 9 128 € a takýmto spôsobom ušetriť na sociálnych odvodoch vzťahujúcich sa na tento bonus.

PRACOVNÉ PRÁVO A CESTOVNÉ NÁHRADY

Dve novinky, na ktoré bude potrebné sa v roku 2025 pripraviť, sa týkajú **poukazov**, ktoré budú povinní poskytovať zamestnávatelia s viac ako **49 zamestnancami**.

- ▶ Rekreačné poukazy zostávajú zachované, avšak s účinnosťou od 1. januára 2025 ich budú môcť využiť **aj rodičia zamestnanca**.

Takže ak chcú zamestnanci dať rodičom ako vianočný darček dovolenku alebo kúpeľný pobyt na Slovensku, nech ju naplánujú až v roku 2025.

- ▶ Novinkou sú **športové poukazy**, t.j. povinnosť zamestnávateľa s viac ako 49 zamestnancami, poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 € za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca.

Musí pritom ísť o športovú organizáciu zapísanú v registri právnických osôb v športe.

Zamestnávatelia, ktorých priemerný evidenčný stav zamestnancov presiahol v roku 2024 hodnotu 49 by teda mali byť pripravení, že **od januára 2025 si začnú zamestnanci tento nárok uplatňovať a nastaviť si aj príslušné procesy**.



- ▶ V oblasti cestovných náhrad konečne legislatíva reagovala na problémy **elektromobility** a definujú sa pravidlá, ako vyúčtovať cestovné náhrady pri nabíjaní automobilov s elektrickým alebo plug-in hybridným nabíjaním. Opäť teda oblasť, kde zamestnávateľia musia upraviť svoje interné procesy.

ČO EŠTE AKO ZAMESTNÁVATEĽ STIHNÚŤ V ROKU 2024?

Začiatok decembra je obdobie, kedy zamestnávateľia majú poslednú možnosť zamyslieť sa nad možnosťami ako daňovo-odvodovo efektívne **vyčerpať svoje rozpočty na zamestnancov**. Preto prinášame niekoľko ďalších námetov.

- ▶ Nepeňažné [benefity v hodnote 500 €](#) (výmenou za daňovú uznateľnosť nákladov) je možné použiť aj v roku 2024.

Nedávne rozhodnutie českého Najvyššieho správneho súdu dokonca potvrdilo, že poskytnutie bonusu alebo jeho časti vo forme (daňovo zvýhodneného) nepeňažného benefitu môže byť považované za akceptovanú daňovú optimalizáciu (v SR je navyše limitované sumou 500 € ročne).



- ▶ Čerpanie [sociálneho fondu na plnenia oslobodené od dane a odvodov](#). Aj keď pri nepeňažných benefitoch sa fantázii medze nekladú (ako judikoval český súd, nepeňažný benefit je akýkoľvek benefit, ktorý nie je v peňažnej forme, resp. forme zameniteľnej za peniaze), tu treba byť opatrnejší.

Napríklad vyplatiť v decembri zamestnancom zo sociálneho fondu jednorazový príspevok na stravu v hodnote stoviek/tisícov eur je už zrejme za hranicou zneužitia práva.



- ▶ Poplatok za **nesplnenie povinnosti zamestnať ZŤP** osoby môže byť stále eliminovaný **nákupom tovarov alebo služieb od chránených dielní**. Napríklad aj v spojení s marketingovými predmetmi, vianočnými pozdravmi, vianočnými večierkami či mikulášskymi posedeniami.

Keď sme pri tých vianočných večierkoch či koncoročných teambuildingoch - opäť je tu čas zamyslieť sa nad ich daňovým režimom.

U našich českých susedov od roku 2024 platí, že od dane je oslobodené „*nepeněžní plnění plynoucí zaměstnanci z účasti zaměstnance nebo jeho rodinného příslušníka na sportovní nebo kulturní akci pořádané zaměstnavatelem pro omezený okruh účastníků, pokud vzhledem k její povaze je pořádání takové akce zaměstnavateli obvyklé a její forma a rozsah jsou přiměřené.*”

Odôvodnenie tejto novely Vás asi neprekvapí: „*Jelikož by však v praxi mohly vznikat problémy s oceněním příjmu připadajícího na jednotlivé zaměstnance a sledování výše těchto příjmů by představovalo neúměrnou administrativní zátěž... Zaměstnavatelé tedy nebudou muset pro účely zdanění sledovat, který zaměstnanec (a případně jeho rodinný příslušník) se akce účastnil a kolik toho na ní zkonzumoval, aby vyčísloval jeho příjmy z takové akce...*”



Aj keď na Slovensku nemáme podobnú legislatívu a Finančná správa prezentuje názor, že ide o zdaniteľný príjem zamestnancov, tento český výklad dáva peknú argumentáciu - **neprimeraná administratívna záťaž a nemožnosť určiť výšku zdaniteľného príjmu konkrétného zamestnanca.**

V každom prípade, ako zamestnávateľov Váš zrejme čaká pomerne náročný rok 2025, a to schválne nespomíname **transakčnú daň** (aj keď sa ešte bude meniť, uplatňovať sa pravdepodobne bude aj na výplatu miezd zamestnancov).

December 2024 teda je ideálny čas vymyslieť ešte niečo pozitívne a motivačné z rozpočtu za 2024 a zamyslieť sa, ako sa čo najlepšie pripraviť na procesné zmeny a aj vyššie náklady spojené so zamestnancami na rok 2025.

Náš BDO tím je tu stále pre Vás.

ADRESA KANCELÁRIE V BRATISLAVE

BDO Holding, spol. s r.o.
Eurovea - Central 3
Pribinova 10
811 09 Bratislava
SLOVAK REPUBLIC

Office: +421 2 5710 6666
www.bdoslovakia.com

LINKEDIN



INSTAGRAM



FACEBOOK

