



ZMENY V STRAVOVANÍ OD 1.1.2022

KLÚČOVÉ INFORMÁCIE

Od 1. januára 2022 sa do zákona o dani z príjmov dostali dve nové ustanovenia, ktoré majú vplyv na odmeňovanie zamestnancov a ich čistý príjem. Stravovanie zamestnancov a nepeňažné benefity. Dnes sa pozrieme na tú prvú tému...

Podľa novelizovaných ustanovení je stravný lístok, finančný príspevok alebo teplé jedlo poskytnuté zamestnávateľom zamestnancovi oslobodené od dane (a teda aj odvodov na sociálne a zdravotné poistenie) iba do výšky povinného príspevku podľa zákonníka práce (od 1.5.2022 je to suma 3,30 eur denne) alebo v rozsahu financovania zo Sociálneho fondu („SF“) zamestnávateľa.

Zároveň bol potvrdený princíp, podľa ktorého sa oslobodenie od daní a odvodov uplatní iba v prípade, ak je stravný lístok alebo finančný príspevok poskytnutý zamestnancovi vopred, teda najneskôr pred obedňajšou prestávkou konkrétného pracovného dňa.

NEGATÍVNA ZMENA?

Na prvý pohľad ide, z pohľadu zamestnancov, o negatívnu zmenu, nakoľko ešte do konca roku 2021 boli príspevky zamestnávateľa na stravný lístok od dane oslobodené bez limitu a bez ohľadu na zdroj financovania (čo už ale neplatilo na finančné príspevky).

Mnohí zamestnanci od januára 2022 zistili, že nadlimitné príspevky na stravovanie sa prejavili v znížení ich čistej mzdy; Zamestnávatelia na druhej strane museli z nadlimitných príspevkov odviest' dodatočné odvody na sociálne a zdravotné poistenie.

MÁ ZAMESTNÁVATEĽ MOŽNOSŤ TIETO NEGATÍVNE DOPADY ELIMINOVAŤ?

Odpoveďou by mohlo byť práve efektívne využívanie SF. Pravidlá tvorby SF pritom určuje zákon o SF, podľa ktorého sa fond tvorí ako úhrn

a) povinného prídely vo výške 0,6 % až 1 % zo sumy súhrnu hrubých miezd zamestnancov,

b) ďalšieho prídely vo výške

1. dohodnutej v kolektívnej zmluve alebo vo vnútornom predpise,...najviac vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1, alebo

c) ďalších zdrojov fondu podľa § 4 ods. 2 a 3.

Podľa §4 zákona o SF sú tými ďalšími zdrojmi:

- dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu.
- prídely zamestnávateľa z použiteľného zisku

“Povinná” tvorba SF je považovaná, z pohľadu daní a odvodov, za daňovo uznateľný náklad Zamestnávateľa. Krok 1 by teda mohlo byť posúdenie aktuálnej tvorby a použitia SF každým zamestnávateľom, ktorý si rýchlo spočíta, že je to jedna z 3 možností ako použiť SF pri ktorom:

- náklad zamestnávateľa je považovaný za daňovo uznateľný;
- zamestnancovi neznižuje čistý príjem (neplatí z neho dane ani odvody); a
- zamestnávateľ z neho neplatí dodatočné odvody na sociálne a zdravotné poistenie.

HÁDATE, AKÉ SÚ TIE ĎALŠIE DVA BENEFITY?

- Určite menej časté ako stravovanie zamestnancov a to (1) **príspevky** na nepovinné preventívne zdravotné prehliadky a (2) **sociálna výpomoc** z dôvodu úmrtia blízkej osoby, odstraňovania alebo zmiernenia následkov živelných udalostí alebo dlhodobej dočasnej pracovnej neschopnosti v limite 2 000 eur ročne.
- Každý iný benefit vyplácaný z prostriedkov SF znižuje čistý príjem zamestnanca o cca 30% (13,4% odvody a 19% dane zo základu dane, ktorým je hodnota benefitu po znížení o odvody zamestnanca) a zároveň zvyšuje náklady zamestnávateľa na sociálne a zdravotné poistenie (35.2% hodnoty benefitu). Nech sme už kompletní, čiastočnou výnimkou sú ešte príspevky zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré nie je predmetom sociálneho poistenia.
- Čo ak ale „zákonná“ tvorba SF fondu nepostačuje a zamestnávateľ by chcel zamestnancom poskytnúť vyššie príspevky ako sú zdroje SF? Podľa zákona o SF je prvá možnosť „dotovať“ sociálny fond z nerozdeleného zisku zamestnávateľa. Keď to trochu zjednodušíme; Zamestnávateľ nevytvorí daňovo uznateľný náklad (čiže o 21% hodnoty benefitu sa zvyšuje korporátna daň), ale zároveň mu nevzniká dodatočný náklad na sociálne a zdravotné odvody (35,2%) a zamestnancovi sa neznižuje čistá mzda (cca 30%). Vychádza to zjednodušene na 21% vs 58% v prospech SF v porovnaní s hradením nadlimitného stravovania priamo z nákladov.
- Komplikovanejšie je to s darmi a dotáciami ... Podľa nášho názoru zamestnávateľ nemá možnosť vytvárať sociálny fond z vlastných „nedaňových“ výdavkov (poskytnúť dar alebo dotáciu sám sebe). Ale v rámci skupiny by sa to zrejme realizovať dalo.
- Takže kalkulačky do ruky a môžete počítať ako efektívne využiť súčasné zdroje v SF a ako ho ešte možno vhodne doplniť. Nadlimitný príspevok vo výške napr. 1 eur mesačne na zamestnanca sa nezdá tak veľa; Krát X zamestnancov krát 12 mesiacov krát 65% však môže vyjsť číslo zaujímavé aj pre Vášho CFO.



NÁŠ OFFICE 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

