

DAŇOVÉ ASPEKTY ZAMESTNANECKÝCH BENEFITOV NA SLOVENSKU TAX CONDITIONS OF EMPLOYEES BENEFITS IN THE SLOVAK REPUBLIC

Břetislav Andrlík¹, Kristína Kováčová²

¹ Ing. Břetislav Andrlík, Ph.D., Mendelova univerzita v Brně, Provozně ekonomická fakulta, Ústav účetnictví a daní, bretislav.andrlik@mendelu.cz.

² Kristína Kováčová, Mendelova univerzita v Brně, Provozně ekonomická fakulta, Ústav účetnictví a daní, xkovaco3@mendelu.cz

Abstract: The article deals with the issue of employee benefits under the conditions of the Slovak Republic. The importance of employee benefits has increased very recently. Current economic developments increase the pressure on employers to provide benefits for their employees to get them for their business, or what is more important to be able to keep them. The article contains a summary of the research conducted by Grafton Recruitment in this area, which looked at what benefits employees deserve and how much they actually have. In the framework of this survey, it was assessed that employees are most concerned about an extra holiday to be paid. In addition, the financial remuneration consists of end-of-year bonuses and as a rule require a service vehicle for private purposes as well. The most difficult part of the contribution is the assessment of the tax impact of introducing a specific benefit on both the employer and the employee. This part of the article is based in particular on the Income Tax Act and the tax impact on both employees and employers is assessed separately. In conclusion, a comprehensive table summarizing the results of the authors' research is presented to provide an overview of tax obligations for specific benefits provided to employees on both sides.

Keywords: employee benefits, tax conditions, employee, employer

JEL Classification: H20, H25

ÚVOD

V posledných rokoch sa do popredia v stratégii odmeňovania čoraz viac dostáva odmeňovanie prostredníctvom zamestnaneckých benefitov. Stále častejšie sa totiž objavujú nielen v ponuke, ktorú poskytuje zamestnávateľ, ale aj v dopyte, ktorý po nich vytvára zamestnanec. Zamestnanecké benefity, občas nazývané aj zamestnanecké výhody, predstavujú v súčasnosti, okrem kedysi bežných finančných ohodnotení a peňažného odmeňovania, najmä rôzne spôsoby nepeňažného odmeňovania. Netreba však zabúdať na fakt, že pre zamestnancov sú síce príjmom navyše, no pre firmy znamenajú ich ďalšie náklady. Tento náklad môže v niektorých prípadoch mať aj veľkú váhu na tvorbe celkových nákladov firmy. Z tohto dôvodu má teda firma niekedy doslova až povinnosť systém odmeňovania formou zamestnaneckých benefitov riadne naplánovať a potom správne riadiť. V rámci vykonanej výskumu Lorincová (2016) v podmienkach Slovenskej republiky v rámci podnikovej kultúry sa zistilo, že manažérske spoločnosti by mali zohľadňovať požiadavky zamestnancov, ktoré povedú k zabezpečeniu súdržnosti a kvalitného pracovného prostredia. Problematikou článku bude preto analýza daňového uplatňovania zamestnaneckých benefitov na Slovensku, ktorá nadväzuje na zrealizovaný celoslovenský prieskum benefitov. Prieskum zrealizovala personálna agentúra Grafton Slovakia v polovici roka 2017 na vzorke takmer 930 respondentov naprieč 15 sektormi trhu a všetkými krajinami Slovenskej republiky.

Respondenti, ktorí sa prieskumu zúčastnili, boli zväčša administratívni pracovníci (takmer 51 %), necelých 19 % pracovalo v oddelení stredného managementu, 17 % bolo študentov a zvyšné percentá tvorili robotníci a ľudia z top managementu. Medzi odborními, o ktoré majú aktuálne záujem respondenti, sa na prvom mieste umiestnil odbor ľudské zdroje, administratíva a právo. Za nimi sa umiestnilo bankovníctvo a finančné služby a tretie miesto patrilo priemyselnej výrobe. Nasledoval obchod, IT a telekomunikácie, marketing, logistika, inžiniering. Na posledných priečkach sa umiestnili podnikové služby, stavebníctvo, zdravotníctvo a iné. (Grafton Slovakia, 2017)

Na otázku: „Aká je vaša súčasná hodnota mesačných benefitov?“ až 53,6 % respondentov uviedlo nula eur. Cez osem percent odpovedalo, že hodnota ich benefitov je v rozmedzí 20-39 €. So 7,8 % sa umiestnili hodnoty benefitov v rozmedzí 40-59 € a v hodnote 100-149 €. Na druhú stranu až 28,5 % respondentov žiada mesačné benefity v hodnote 100-149 € a 15,5 % ľudí dokonca žiada benefity v hodnote 200-299 €. Vyše 11 % respondentov bolo skromných a stačilo by im benefitov v mesačnej hodnote 40-59 €. Len necelé pol percento opýtaných odpovedalo, že nepožadujú žiadne benefity a okolo päť percent žiada benefity v sume vyššej ako jeden tisíc eur. (Grafton Slovakia, 2017)

Najdôležitejšou časťou prieskumu bolo získanie informácií o aktuálne poskytovaných benefitoch firiem a o tom, aké benefity majú zamestnanci najväčší záujem. Táto časť prieskumu je zobrazená na Obr. 1, z ktorého vieme usúdiť pár skutočností.

1. Najväčší záujem majú kandidáti o 13. plat/14. plat/pravidelné bonusy, príspevok na bývanie/dopravu a o možnosť využívať služobné auto aj na súkromné účely.
2. V popredných priečkach záujmu sa umiestnila aj platená dovolenka nad zákonný rámec, práca z domu, platené krátkodobé ochorenie („sick day“) alebo jazykové vzdelávanie.
3. Posledné miesta záujmov uchádzačov patrili benefitom: vianočná párty, darčeky od zamestnávateľa, platené spoločenské alebo športové akcie a závodné stravovanie.
4. Požiadavky uchádzačov najviac prevyšujú ponuku zamestnávateľov pri príspevku na bývanie, platenej dovolenke nad zákonný rámec, či príspevku na nadštandardnú zdravotnú starostlivosť.
5. Ponuka zamestnávateľov zas prevyšuje požiadavky zo strany uchádzačov pri vianočnej párty, darčekoch od zamestnávateľa a pri internetovom pripojení využívaného aj na súkromné účely.
6. Benefity pri ktorých sa ponuky zamestnávateľov takmer rovnajú požiadavkám uchádzačov sú: stravné lístky, firemný mobilný telefón pre súkromné účely, či možnosť nadpracovať si hodiny.

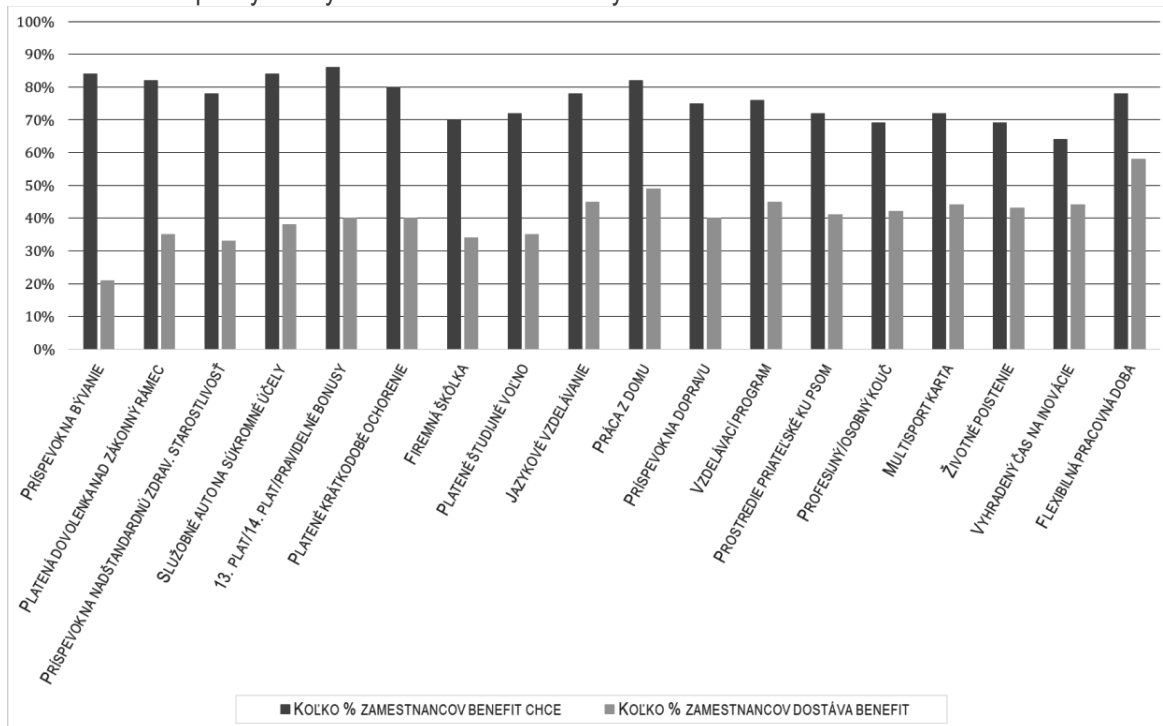
Z uvedeného vyplýva, že uchádzačov zaujíma predovšetkým finančné ohodnotenie. V prípade nefinančných benefitov dominuje služobné auto pre súkromné účely. Hitom je však flexibilita zamestnanca, a to v niekoľkých jej podobách – možnosť práce z domova, flexibilná pracovná doba, alebo platené krátkodobé ochorenie. Benefity v podobe vianočnej párty, darčekov od zamestnávateľa, či závodného stravovania už uchádzači ako benefit nevnímajú, považujú ho skôr za štandard.

Cieľom článku je zhodnotiť daňovou efektívnosť na oboch stranách a záujem o aplikovateľnosť najviac využívaných benefitov zamestnávateľmi a benefitov najviac požadovaných zo strany zamestnancov, a to na základe prevedenej analýzy daňového dopadu benefitov na zamestnanca a zamestnávateľa.

1. DAŇOVÉ POSÚDENIE ZAMESTNANECKÝCH BENEFITOV NA SLOVENSKU

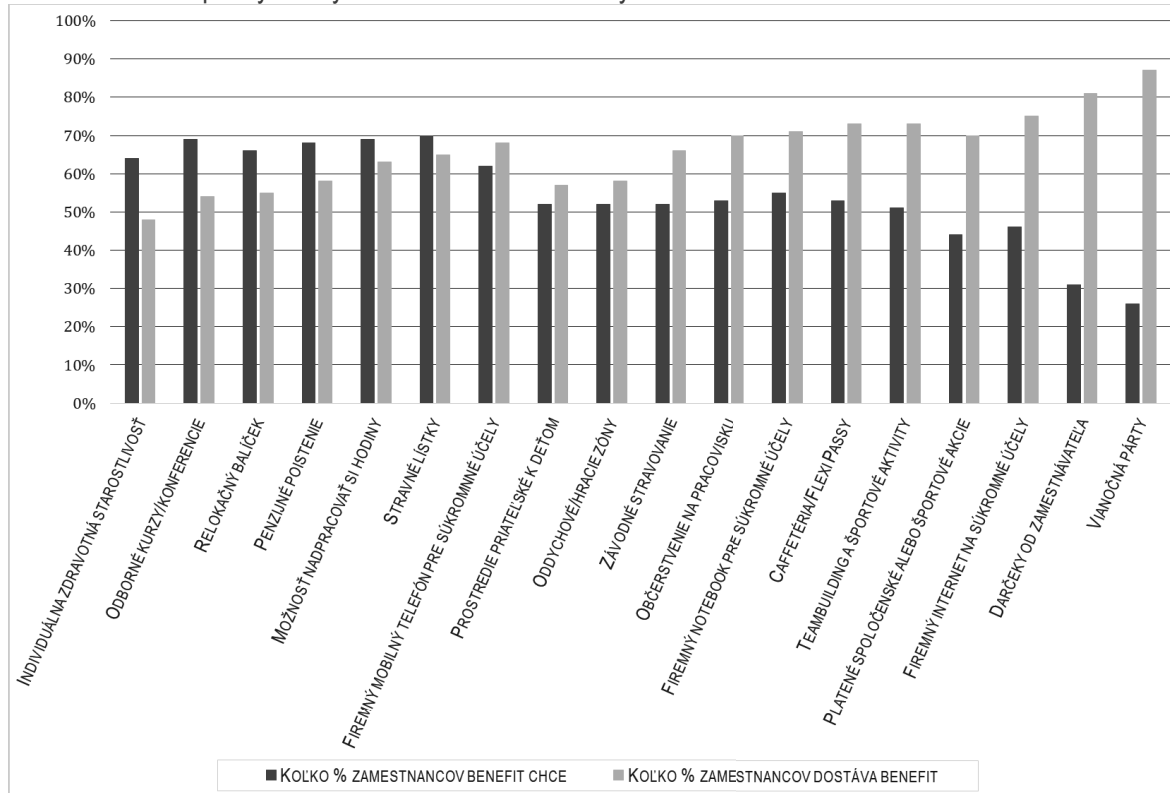
Krbečková s Plesníkovou (2011) tvrdia, že za benefit je možné považovať všetko, čo firma poskytuje zamestnancovi nad rámec jeho mzdy. Neberie sa pri tom v úvahu, či je firma povinná konkrétne plnenie poskytovať na základe určitého právneho predpisu (napr. Zákoník práce, nariadenie vlády a pod.), alebo nie. Jurišová (2014) dopĺňa, že daňové posúdenie nákladov vzťahujúcich sa k benefitom vychádza z obdobného princípu ako posúdenie účtovné. Náklady vynaložené v súvislosti s povinnou starostlivosťou o zamestnanca sa do daňových nákladov zahrňujú maximálne do limitu ustanoveného v osobitnom predpise.

Obr. 1 Porovnanie poskytovaných benefitov s očakávaniami I.



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe Grafton Slovakia, 2017

Obr. 2 Porovnanie poskytovaných benefitov s očakávaniami II.



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe Grafton Slovakia, 2017

1.1 Motorové vozidlo na súkromné účely

Daňové riešenie na strane zamestnanca

Pri poskytnutí vozidla na súkromné aj služobné použitie sa vychádza z § 5 ods. 3 písm. a) Zákona č. 595/2003 Z. z. Zákon o dani z príjmov (ďalej len ZDP), v zmysle ktorého sa za nepeňažný príjem zamestnanca, počas ôsmich bezprostredne po sebe nasledujúcich kalendárnych rokov od zaradenia vozidla do užívania, považuje suma vo výške 1 % zo vstupnej ceny (§ 25 ZDP) motorového vozidla za každý aj začatý kalendárny mesiac v prvom roku. V prípade, že vo vstupnej cene nie je zahrnutá DPH, na účely výpočtu sa vstupná cena o DPH zvýši. Ak sa jedná o motorové vozidlo v prenájme, vychádza sa z obstarávacej ceny u pôvodného vlastníka, a to aj vtedy, ak následne dôjde ku kúpe takéhoto vozidla. V nasledujúcich siedmich kalendárnych rokoch sa taktiež vypočíta jedno percento zo vstupnej ceny motorového vozidla, avšak každoročne zníženej o 12,5 % k prvému dňu príslušného kalendárneho roka za každý aj začatý kalendárny mesiac jeho poskytnutia. Ak bolo v týchto rokoch vykonané technické zhodnotenie, vstupná cena vozidla zamestnávateľa sa o sumu technického zhodnotenia zvýši.

Odbor daňovej metodiky Finančného riaditeľstva Slovenskej republiky (ďalej len FRSSR) vypracovalo Metodický pokyn k nepeňažnému príjmu podľa § 5 ods. 3 písm. a) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (2017), v ktorom sa uvádza, že v prípadoch, kedy zamestnávateľ poskytne v určitom kalendárnom mesiaci na služobné aj súkromné účely dve a viac motorových vozidiel postupne, sa uvedené ustanovenie použije len na jedno vozidlo, a to vozidlo, ktoré má vyššiu vstupnú cenu. Ak v kalendárnom mesiaci bude motorové vozidlo určené viacerým zamestnancom, nepeňažným príjmom je 1 % zo vstupnej ceny vozidla každého z týchto zamestnancov, teda sa taktiež postupuje podľa § 5 ods. 3 písm. a) ZDP.

Avšak, ak je motorové vozidlo poskytnuté len na súkromné účely, postupuje sa podľa § 2 písm. c) ZDP, v ktorom sa píše: „príjem, v podobe nepeňažného plnenia, bude ocenený cenami bežne používanými v mieste a čase plnenia alebo spotreby, a to podľa druhu, kvality, prípadne miery opotrebenia predmetného plnenia.“

V prípadoch, kedy zamestnávateľ bude postupovať podľa § 19 ods. 2 písm. t) ZDP a uplatňuje si výdavky buď v paušálnej výške, alebo vo výške preukázateľnej v závislosti od pomeru používania majetku, nevzniká zamestnancovi nepeňažný zdaniteľný príjem podľa § 5 ods. 3 písm. a) ZDP (Odbor podpory a služieb pre verejnosť FRSSR, 2016).

Daňové riešenie na strane zamestnávateľa

Je teda zrejmé, že bez ohľadu na to, či bolo vozidlo v niektorých mesiacoch na súkromné účely využité alebo nie, zamestnávateľ je povinný hodnotu nepeňažného príjmu, zníženého o odvody na sociálne poistenie (9,4 %) a zdravotné poistenie (4 %), preddavkovo zdaniť, a to podľa § 35 ods. 1 ZDP. Preddavok sa následne pripočíta k vymeriavaciemu základu na zdravotné (ďalej len ZP) a sociálne poistenie (ďalej len SP) zamestnanca. Výsledná suma tvorí náklady za zamestnanca. Náklady zamestnávateľa predstavujú hodnotu nepeňažného príjmu navýšenú o odvody na SP (25,2 %) a ZP (10 %) zamestnávateľa.

Zamestnávateľ si môže uplatniť daňový náklad súvisiaci s výdavkami na obstaranie, prevádzkovanie a udržiavanie motorového vozidla, ako aj na jeho technické zhodnotenie a opravy, okrem výdavkov na osobnú potrebu, a to v plnej výške na základe § 19 ods. 2 písm. t) ZDP. V zmysle zákona môže tak urobiť, ak neuplatňuje postup podľa § 5 ods. 3 písm. a) ZDP, buď vo forme paušálnych výdavkov vo výške 80 %, ak je tento majetok využívaný aj na súkromné účely, alebo v preukázateľnej výške v závislosti od pomeru používania tohto majetku na zabezpečenie zdaniteľného príjmu.

V prípade uplatňovania prvého spôsobu, teda uplatňovanie paušálnych výdavkov, si zamestnávateľ do daňových nákladov môže zahrnúť maximálne 80 %, a to bez ohľadu na skutočnosť, v akom pomere je tento majetok skutočne využívaný na súkromné účely. Druhým spôsobom si zamestnávateľ môže výdavky

uplatniť, ak vie preukázať pomer, akým majetok využíva na zabezpečenie zdaniteľného príjmu. Spôsob preukázania zákon neupravuje a zostáva to na zamestnávateľovi. (Odbor podpory a služieb pre verejnosť FR SR, 2016)

Aby bol zabezpečený jednotný postup pri uplatňovaní tohto paragrafu, odbor daňovej metodiky FR SR (2015) vydalo usmernenie. Podľa neho, ak zamestnávateľ postupuje podľa § 5 ods. 3 písm. a) ZDP, pri výdavkoch na obstaranie, technické zhodnotenie, prevádzkovanie, opravy a udržiavanie motorového vozidla poskytnutého zamestnancovi aj na súkromné účely, nepostupuje podľa § 19 ods. 2 písm. t) ZDP a predmetné náklady uplatňuje v plnej výške. Podľa tohto ustanovenia bude zamestnávateľ postupovať jedine v prípade, kedy motorové vozidlo poskytuje zamestnancovi aj na súkromné účely už v deviatom a ďalších nasledujúcich rokoch od zaradenie motorového vozidla do užívania, keďže z tohto poskytnutia už príjem podľa § 5 ods. 3 písm. a) ZDP nevzniká.

Špeciálne upravený je postup uplatňovania výdavkov na spotrebované pohonné látky. Zamestnávateľ pri ich uplatňovaní nepostupuje podľa spomínaného paragrafu, ale podľa § 19 ods. 2 písm. l) ZDP. Na základe neho môže výdavky na pohonné látky uplatniť:

1. podľa cien platných v čase ich nákupu, prepočítané podľa spotreby uvedenej v osvedčení o evidencii alebo v technickom preukaze;
2. na základe dokladov o nákupe pohonných látok, najviac do výšky vykázaných z prístrojov satelitného systému sledovania prevádzky vozidla;
3. vo forme paušálnych výdavkov do výšky 80 % z celkového nákupu pohonných látok za príslušné zdaňovacie obdobie, a to podľa stavu tachometra na začiatku a na konci tohto obdobia.

Daňovým výdavkom zamestnávateľa je aj daň z motorových vozidiel, bez ohľadu na rozsah použitia motorového vozidla na podnikateľské a na súkromné účely, a to podľa § 19 ods. 3 písm. j) ZDP.

1.2 Stravovanie

Zamestnávateľ je podľa § 152 ods. 1 Zákonníka práce povinný zabezpečovať svojim zamestnancom vo všetkých zmenách, aj nočných, stravovanie, ktoré zodpovedá zásadám správnej výživy, a to buď na pracoviskách, alebo v ich blízkosti.

Na základe § 152 ods. 2 Zák. P, stravovanie zamestnávateľ zabezpečuje:

- poskytovaním jedného hlavného jedla vrátane nápoja vo vlastnom stravovacom zariadení,
- poskytovaním jedného hlavného jedla vrátane nápoja v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa,
- poskytovaním stravovacej služby, ak ich sprostredkuje u právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie tieto služby poskytovať, tzv. gastrolístky.

Zamestnancovi pri tom vzniká nárok na stravovanie, ak v rámci jeho pracovnej zmluvy vykonáva na svojom riadnom pracovisku prácu viac ako štyri hodiny. Stravovanie však zamestnávateľa nemusia zabezpečiť zamestnancom, ktorí pracujú na dohodu o prácach, vykonávaných mimo pracovného pomeru. (Mihál, 2017).

Daňové riešenie na strane zamestnanca

Z hľadiska § 5 ods. 7 písm. b) ZDP je poskytnutie stravy zamestnancovi na spotrebu či už na vlastnom pracovisku, alebo prostredníctvom iných subjektov, nepeňažným príjmom zamestnanca, ktorý je od dane oslobodený. V tomto odstavci zákona je tiež spomenutý finančný príspevok na stravovanie, poskytovaný podľa osobitného predpisu (Zákonník práce).

Zákon o dani z príjmu výšku hodnoty stravy poskytnutej zamestnancovi, ktorá je od dane oslobodená, nijako nelimituje.

Daňové riešenie na strane zamestnávateľa

Daňovým výdavkom sú však všetky príspevky zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov podľa § 19 ods. 2 písm. c) bod 5 ZDP, ak sú poskytované za podmienok ustanovených v osobitnom predpise – napr. v § 152 Zákonníka práce (ďalej len Zák. P.).

Najčastejším riešením v praxi je zabezpečovanie tejto zákonom danej povinnosti prostredníctvom stravných lístkov. Práve tie zvyknú zamestnávateľa ponúkať zamestnancom formou benefitov, a to vďaka vyššiemu príspevku ako stanovuje zákon, to znamená príspevok vyšší ako 55 % z hodnoty lístka. Za daňový výdavok sa však podľa § 152 ods. 3 Zák. P. pokladá maximálne príspevok vo výške 55 % stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, teda 2,48 €. Táto výška je platná od 1. 12. 2016.

Príspevok, ktorý túto maximálnu hodnotu prevyšuje, je pre zamestnávateľa vždy výdavkom nedaňovým, ak ho neposkytuje zo sociálneho fondu. Ako sa uvádza v § 7 ods. 1 a 2 Zákona č. 152/1994 Z. z. Zákon Národnej rady Slovenskej republiky o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len ZSF) výška príspevku zo sociálneho fondu nie je limitovaná. Buď sa dohodne v kolektívnej zmluve, alebo o nej rozhodne zamestnávateľ.

1.3 Vzdelávanie a jazykové kurzy

Vzdelávanie alebo zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov je v súčasnosti veľmi obľúbený zamestnanecký benefit. Olšovská (2007) tvrdí, že investície do tohto druhu benefitu patria z pohľadu zamestnávateľov medzi tie najvýznamnejšie. Tieto investície môžu totiž pre zamestnávateľa znamenať úspech, ktorý je závislý práve od miery kvality práce a kvalifikácie zamestnancov.

Keďže zamestnávateľ do vzdelávania zamestnancov investuje značnú sumu svojich financií, záleží mu najmä, aby zamestnanec aj po skončení vzdelávania u neho pracoval a dosiahnuté vedomosti naplno využil vo svojom zamestnaní. Tento fakt ošetruje Zákonník práce v § 155.

Daňové riešenie na strane zamestnanca

V § 5 ods. 7 písm. a) ZDP sa uvádza, že suma, ktorú zamestnávateľ vynaloží na doškoľovanie zamestnancov, a ktorá súvisí s činnosťou alebo s podnikaním zamestnávateľa, je príjmom od dane oslobodeným. Oslobodenie sa však nevzťahuje na sumy, ktoré sú zamestnancovi vyplácané ako náhrada za ušlú mzdu, teda v čase pracovného voľna. Táto suma je pre zamestnanca zdaniteľným príjmom, a to podľa § 5 ods. 1 ZDP.

Borgulová (2016) upozorňuje, že oslobodenie od dane sa nevzťahuje ani na zvyšovanie kvalifikácie a získavanie vyššieho stupňa vzdelávania. Tento benefit predstavuje u zamestnanca zdaniteľný príjem a podlieha odvodom na ZP a SP.

Obdobne to platí aj v prípade poskytnutia jazykového kurzu bez spojitosti s činnosťou zamestnanca. Nejedná sa o prípad prehlbovania kvalifikácie a pre zamestnanca predstavuje kurz nepeňažný zdaniteľný príjem podľa § 5 ods. 1 písm. a) ZDP, ktorý patrí do vymeriavacieho základu pre platenie odvodov do SP a ZP a zamestnávateľ je povinný z tohto príjmu vybrať preddavok na daň podľa § 35 ZDP.

Daňové riešenie na strane zamestnávateľa

Podľa ustanovenia § 19 ods. 2. písm. c) bod č. 3. ZDP, je možné ako daňové výdavky zamestnávateľa uplatniť vzdelávanie a rekvalifikáciu zamestnancov, či vlastné vzdelávacie zariadenia. Jedná sa o zabezpečenie zaškolenia, zaučenia zamestnanca alebo jeho rekvalifikácia, ktorá súvisí s činnosťou podniku a s pracovnou náplňou zamestnanca. Daňovým výdavkom je tiež náhrada za ušlú mzdu.

Dôležité teda je, aby vynaložené výdavky súviseli s dosahovaním, zabezpečením alebo udržaním zdaniteľného príjmu (§ 2 písm. i) ZDP) a zamestnávateľ dokázal preukázať, že vzdelávanie, či jazykové kurzy, ktoré zamestnanci absolvujú, využijú pri svojej pracovnej pozícii alebo v podniku.

1.4 Rekreačné a športové zariadenia

Daňové riešenie na strane zamestnanca

Daňový dopad pri používaní rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia poskytnutého zamestnávateľom nenastáva, z dôvodu oslobodenia takéhoto

druhu plnenia podľa § 5 ods. 7 písm. d) ZDP. V odseku sa tiež píše, že toto plnenie sa posudzuje rovnako aj pri poskytnutí zariadenia manželovi/manželke zamestnanca a tiež jeho deťom, ak sa v rámci ZDP posudzujú ako vyživované osoby zamestnanca, či jeho manželky.

Finančné správa SR (©2013) k zariadeniam dodáva, že sa nejedná len o vlastné zariadenie, ale aj o zariadenia, ktoré má zamestnávateľ prenajaté, t. j. zariadenia, za ktoré platí úhradu za prenájom. Do úhrady patria náklady za prevádzku a použitie priestorov, ako aj použitie prístrojov. Nejedná sa teda o nákup služieb ani zakúpenie poukazov.

Netreba preto zabúdať na fakt, že oslobodenie od dane sa vzťahuje len na poskytnutie zariadenia v určitom čase výlučne zamestnancom. V prípade poskytovania finančných prostriedkov, napríklad na preplatenie vstupeniek, sa teda jedná o sumu, ktorá je zdaniteľným príjmom zamestnanca (Borgulová, 2016).

Daňové riešenie na strane zamestnávateľa

V ZDP sa nikde neuvádza uplatnenie nákladov za obstaranie zariadení na rekreáciu zamestnancov ako nákladov daňových. Rovnako sa tiež neuvádza uplatnenie daňového výdavku pri poskytnutí finančného príspevku na rekreáciu.

Avšak, za daňový výdavok si môže uplatniť zamestnávateľ náklady spojené s obstaraním rekreačných zariadení, ak je úhrada týchto nákladov vykonaná zo sociálneho fondu. Podľa § 5 ods. 1 ZSF je totiž tvorba sociálneho fondu vo výške stanovenej týmto zákonom daňovo uznateľným nákladom zamestnávateľa. Tento zákon sa následne odkazuje na § 19 ods. 1 ZDP, ktorý obdobne píše, že ak výšku výdavku limituje osobitný predpis (teda ZSF) preukázaný výdavok možno zahrnúť do daňových výdavkov najviac do výšky tohto limitu.

1.5 Príspevok na životné poistenie

Daňové riešenie na strane zamestnanca

Zdaniteľným príjmom je príjem, ktorý je predmetom dane a nie je od tejto dane oslobodený podľa § 2 písm. h) ZDP. Príjmom zamestnanca je následne, bez ohľadu na právny dôvod, je pravidelný, nepravidelný aj jednorazový príjem, ktorý sa mu vypláca, poukazuje k dobru alebo spočíva v inej forme plnenia od zamestnávateľa (§ 5 ods. 2 ZDP).

V súlade s týmito dvoma ustanoveniami je zrejmé, že príspevok zamestnávateľa na životné poistenie zamestnanca predstavuje pre pracovníka zdaniteľný príjem, ktorý mu zamestnávateľ pripíše do výplatnej pásky k mzde a zrazí mu z tohto príjmu daň.

Daňové riešenie na strane zamestnávateľa

V § 19 ods. 3 písm. l) ZDP sa za daňové výdavky zamestnávateľa považujú jeho príspevky len na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca. Keďže v tomto paragrafe a ani v celom zákone sa životné poistenie a ani príspevok naň nespomína, je zrejmé, že si zamestnávateľ daňové výdavky z tohto benefitu uplatniť nemôže.

Podľa § 21 ods. 1 ZDP nie sú daňovými výdavkami náklady, ktoré nesúvisia so zdaniteľným príjmom, aj keď sú zaúčtované alebo vynaložené týchto nákladov na daňové účely nie je dostatočné. Taktiež v § 2 písm. i) ZDP sa píše, že daňovým výdavkom je výdavok, ktorý slúži na dosiahnutie, zabezpečenie, či udržanie zdaniteľných príjmov. Je teda jasné, že príspevok na životné poistenie nemožno za takýto výdavok považovať.

Výnimkou uznania tohto benefitu za daňový výdavok by bolo, ak by zamestnávateľ poskytoval príspevok na toto poistenie zo sociálneho fondu.

1.6 Darčeky od zamestnávateľa

Z hľadiska daní z príjmu dar pre zamestnancov nepredstavuje ten istý význam ako všeobecne darovanie podľa § 3 ods. 2 písm. a) ZDP. Ten uvádza, že predmetom dane nie je príjem získaný darovaním hnutelnej veci, práva alebo inej hodnoty, okrem darov, ktoré súvisia s výkonom činnosti podľa § 5 ZDP. Takýmto typom daru je aj dar pre zamestnanca.

Daňové riešenie na strane zamestnanca

Nakoľko bolo práve definované, že dar zamestnávateľa súvisí s výkonom činnosti a je teda predmetom dane, pre zamestnanca predstavuje zdaniteľný príjem podľa § 5 ZDP, a to bez ohľadu na zdroj, z ktorého bol dar poskytnutý. V mesiaci poskytnutia tohto plnenia bude preddavkom na daň v úhrne zdaniteľných príjmov tento dar zamestnancovi zdanený.

Daňové riešenie na strane zamestnávateľa

V súlade s § 21 ods. 1 ZDP nie sú daňovými nákladmi náklady, ktoré so zdaniteľným príjmom nesúvisia, a to aj napriek tomu, že tieto náklady daňovník účtoval. Z tohto dôvodu nie sú dary uznanými daňovými výdavkami. Dokonca ani v prípade, ak o nich daňovník účtoval.

1.7 Firemné akcie

Daňové riešenie na strane zamestnanca

Firemný večierok nepredstavuje pre zamestnanca žiadny nepeňažný príjem, ktorý by sa mu zdaňoval, z dôvodu platenia všetkých nákladov na večierok zamestnávateľom, v súlade s § 21 ods. 1 písm. h) ZDP.

Daňové riešenie na strane zamestnávateľa

Výdavky spojené s organizovaním a konaním firemného večierku, medzi ktoré patrí napr.: prenájom sály, výzdoba, zabezpečenie hudby a občerstvenia, predstavujú pre zamestnávateľa nedaňový náklad (§ 21 ods. 1 písm. h) ZDP).

1.8 Majetok firmy na súkromné účely

V posledných rokoch umožňujú spoločnosti svojim zamestnancom využívať na súkromné účely aj iné položky majetku ako len motorové vozidlo. Medzi tieto položky patrí najmä mobilný telefón, notebook, či tablet.

Daňové riešenie na strane zamestnanca

Ak je poskytnutie majetku na súkromné účely zamestnanca dohodnuté v internom predpise alebo obdobnej zmluve a zamestnávateľ si neuplatní daňový výdavok podľa § 19 ods. 2 písm. t) ZDP (viď Daňové riešenie na strane zamestnávateľa), pre zamestnanca predstavuje tento benefit nepeňažný príjem zo závislej činnosti v súlade s § 5 ods. 2 ZDP. Príjem bude súčasťou vymeriavacieho základu pre platenie obvyklej výšky odvodov na SP a ZP.

Daňové riešenie na strane zamestnávateľa

Poskytnutie takýchto položiek majetku predstavuje pre zamestnávateľa daňový náklad, ktorý je možný uplatniť v rozsahu a za podmienok § 19 ods. 2 písm. t) ZDP. Na základe neho sa náklady uplatňujú nielen na odpisovaný hmotný majetok, ale na každý majetok a výdavky súvisiace s jeho používaním, teda napr. počítač, internet, telefón, mobil a paušál (Odbor podpory a služieb pre verejnosť FRSR, 2016). Odbor podpory a služieb pre verejnosť FRSR (2016) však tiež uvádza, že výdavky podľa § 19 ods. 2 písm. t) ZDP zamestnávateľ nemôže uplatňovať na výdavky vynaložené na majetok poskytnutý zamestnancovi ako zamestnanecký benefit, ktorý je dohodnutý v pracovnej, kolektívnej alebo inej zmluve

zamestnávateľa, na základe ktorej bude tento benefit zamestnancovi zdaňovať ako príjem zo závislej činnosti. Vtedy si zamestnávateľ bude uplatňovať daňové výdavky podľa § 19 ods. 1 ZDP, a to v plnej výške bez obmedzenia.

Zamestnávateľ podľa § 24 ods. 8 ZDP zahŕňa v rovnakej percentuálne výške ročný odpis, v akej uplatňuje daňové náklady na základe spomínaného § 19.

1.9 Flexibilná pracovná doba a práca z domu

Z daňového hľadiska nepredstavuje ani jeden z týchto benefitov žiadne daňové zaťaženie ani na strane zamestnávateľa, ani zamestnanca. Konkrétnejšie podmienky, ktoré musí zamestnanec splňovať pri poskytovaní týchto benefitov, sú definované v Zák. P. V súlade s ním pružný pracovný čas nemôže byť uplatnený pri vyslaní zamestnanca na pracovnú cestu. Vtedy musí zamestnávateľ určite pevný začiatok aj koniec pracovnej zmeny. Pri poskytovaní možnosti práce z domu zase musí zamestnávateľ prijať také náležité opatrenia, ktoré budú predchádzať izolácii zamestnanca od zvyšného kolektívu zamestnancov, a dajú mu možnosť stretávať sa s nimi. Podmienky zamestnanca pri domácej práci musia byť totožné s podmienkami porovnateľných zamestnancov, ktorí pracujú na pracovisku zamestnávateľa.

1.10 Platená dovolenka nad rámec legislatívnej povinnosti a sick day

Základnú výmeru dovolenky stanovuje Zák. P. len v minimálnej výške. Z toho dôvodu môže zamestnávateľ svojim zamestnancom poskytnúť vyššiu výmeru dovolenky ako tento zákon stanovuje. Môže tak urobiť na základe uzatvorenia kolektívnej zmluvy s odborovým orgánom, v ktorej bude výmera dovolenky upravená. Ak u zamestnávateľa odborový orgán nepôsobí, výmera dovolenky nad legislatívnu povinnosť bude riadne uvedená v pracovnej zmluve zamestnanca alebo v jej dodatku.

Pojem platené krátkodobé ochorenie (tzv. sick day) nie je v Zák. P. nijak zvlášť definovaný. Je preto len na zamestnávateľovi určiť presné podmienky poskytovania sick day. Zamestnávateľ teda môže určiť, aká mzda v dobe čerpania zamestnancovi náleží – môže to byť totiž celá náhrada mzdy, ale tiež len jej časť. Zamestnávateľ má tiež právo určiť, ktorých zamestnancov sa sick day týka, či bude pri nevyčerpaní prevedený do ďalšieho roku, alebo bude zamestnancovi preplatený a pod.

Z hľadiska ZDP je uplatňovanie platenej dovolenky nad rámec zákon rovnaké ako uplatňovanie plateného krátkodobého ochorenia.

Daňové riešenie na strane zamestnanca

V súlade s § 5 ods. 2 ZDP je zdaniteľným príjmom zo závislej činnosti zamestnanca suma zúčtovanej náhrady mzdy za dovolenku. Náhrada mzdy za dovolenku zamestnanca vstupuje aj do vymeriavacieho základu na účely platenia poistného na SP podľa Zákona č. 461/2003 Z. z. Zákon o sociálnom poistení (ďalej len ZSP) a preddavkov na poistné na ZP v súlade so Zákonom č. 580/2004 Z. z. Zákon o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len ZZP).

Daňové riešenie na strane zamestnávateľa

Podľa § 19 ods. 2 písm. c) bod 6 ZDP sa za daňové výdavky považujú mzdové a ostatné pracovnoprávne nároky zamestnancom v rozsahu danom pracovnoprávnymi predpismi. Podľa tohto ustanovenia sa teda za daňové výdavky považuje aj mzda a náhrada mzdy pri dovolenke zamestnanca.

1.11 Trinásť a štrnásť plat

V polovici februára 2018 Národná rada SR schválila novelu Zák. P (Zákon č. 63/2018 Z. z.), ktorá vošla v platnosť v máji toho roku. Medzi najdôležitejšie zmeny zákona patrí zavedenie dvoch termínov: trinásť a štrnásť plat. Oba tieto termíny sú v § 118 ods. 4 Zák. P definované ako „peňažné plnenie“ pričom 13. plat

predstavuje „plnenie pri príležitosti obdobia letných dovolení“ a 14. plat je „plnenie pri príležitosti vianočných sviatkov“.

Daňové riešenie na strane zamestnanca

V súlade s § 5 ods. 7 písm. n) novelizovaného ZDP je trinásť plat do výšky 500 € vyplatený za mesiac máj od roku 2019 (§ 52zp ZDP) oslobodeným príjmom. Ak je čiastka za trinásť plat vyššia ako 500 €, do základu dane sa zahrnie len tá časť, ktorá túto výšku presahuje. Aby bol však plat oslobodený musí byť vyplatený minimálne vo výške priemerného zárobku zamestnanca, ktorý definuje § 134 Zák. P, a je možné preukázať, že zamestnanec k 30. 4. toho roka pracuje u zamestnávateľa už aspoň 24 mesiacov. Z uvedeného vyplýva, že plat vyplatený za máj 2018 ešte nebude predstavovať príjem oslobodený od dane. Podobne je to aj s platom štrnástym, a to podľa § 5 ods. 7 písm. o) novelizovaného ZDP. Plat vyplatený za november v decembri je do výšky päťsto eur oslobodený. Ak je jeho suma vyššia ako 500 €, do základu dane sa zahrnie tá časť, ktorá je nad túto sumu. Podmienky oslobodenia sú rovnaké ako pri trinástom plate:

1. Plat musí byť vyplatený najmenej vo výške priemerného mesačného zárobku pracovníka podľa Zák. P.
2. K 31. októbru príslušného roka trvá pracovnoprávny vzťah zamestnanca u zamestnávateľa nepretržite už aspoň 48 mesiacov.

Pri 14. plate však musí byť súčasne splnená aj 3. požiadavka: zamestnancovi bol vyplatený za mesiac máj daného roka 13. plat najmenej vo výške priemerného mesačného zárobku.

Daňové riešenie na strane zamestnávateľa

Podľa novelizovaného znenia ZZP v § 38em je 13. plat do výšky 500 € oslobodený od zdravotných odvodov. Ak je jeho čiastka vyššia, do vymeriavacieho základu na ZP sa zahrnie len tá časť nad 500 €. Podmienky pri splnení oslobodenia sú rovnaké ako podmienky splnenia oslobodenia od dane z príjmu.

V znení § 293ec ods. 1 ZSP je trinásť plat oslobodený od odvodov na SP do výšky 500 €, avšak až od roku 2021. Ak je trinásť plat vyšší ako 500 € do vymeriavacieho základu sa zahrnie len časť nad túto sumu. Uvedené oslobodenie sa teda ešte nevzťahuje na platy vyplatené za máj roku 2018 až 2020.

Štrnásť plat je do výšky päťsto eur oslobodený od odvodov na ZP, pretože je do tejto výšky oslobodený aj od dane z príjmov. Ak je suma nad 500 €, do vymeriavacieho základu na ZP sa zahrnie len suma, ktorá túto čiastku prevyšuje. Podmienkou oslobodenia je splnenie podmienok vymenovaných pri oslobodení od dane z príjmov. (§ 38em ZZP)

V § 293ec ods. 2 sa píše že od roku 2019 je vyplatený štrnásť plat oslobodený od odvodov na SP do sumy 500 €. Ak túto sumu plat prevyšuje, do vymeriavacieho základu sa zahrnie len prevyšovaná časť. Podmienkou oslobodenia je splnenie podmienok, ktoré boli stanovené pri oslobodení platu od dane z príjmov. Uvedené oslobodenia sa teda ešte nevzťahuje na rok 2018.

1.12 Príspevok na dopravu

Daňové riešenie na strane zamestnanca

Podľa § 5 ods. 7 písm. m) ZDP, ktorý vošiel v platnosť na začiatku januára 2018, je od dane oslobodeným príjmom príspevok na dopravu, ktorý je poskytnutý formou nepeňažného plnenia zamestnancovi od zamestnávateľa, za účelom zabezpečenia dopravy zamestnanca na miesto výkonu práce a späť. To však platí len v prípade, že sú splnené nasledovné podmienky:

- doprava je zabezpečená z dôvodu, že neexistuje iná forma verejnej hromadnej dopravy alebo nie je vykonaná v takom rozsahu, aby zodpovedala potrebám zamestnávateľa (viď § 19 ods. 2 písm. s) ZDP);
- zamestnávateľ na zabezpečenie dopravy využíva len trolejbusy a elekrobusy;

- zamestnanci participujú na úhrade preukázateľne vynaložených výdavkov zamestnávateľovi v úhrne aspoň vo výške 60 % (ak sa jedná o výrobný podnik, v ktorom zamestnanci pracujú vo viaczmennej prevádzke, ich úhrn je minimálne 30 %);
- vo výrobnom podniku využíva takýto spôsob dopravy na miesto výkonu práce najmenej 30 % z celkového priemerného evidenčného počtu zamestnancov.

Tab. 1 Zamestnanecké benefity a ich daňové dopady na Slovensku

Zamestnanecký benefit	Zdaniteľný príjem zamestnanca	Daňový náklad zamestnávateľa	Patrí do vymer. základu na SP a ZP
Motorové vozidlo na súkromné účely <small>(podľa § 5 ods. 3 písm. a) ZDP)</small>	ÁNO	ÁNO	ÁNO
Motorové vozidlo na súkromné účely <small>(podľa § 19 ods. 2 písm. t) ZDP)</small>	NIE	ÁNO	NIE
Stravovanie <small>(nepeňažný príjem k spotrebe na pracovisku alebo vo forme stravných lístkov v max. hodnote ustanovenej v zákone)</small>	NIE	ÁNO	NIE
Vzdelávanie a jazykové kurzy <small>(súvisí s pracovnou činnosťou zamestnanca)</small>	NIE	ÁNO	NIE
Rekreačné a športové zariadenia <small>(poskytnutie zariadenia v určitom čase výlučne zamestnancom)</small>	NIE	ÁNO	NIE
Vstupenky na rekreáciu alebo šport <small>(vyplácané zo sociálneho fondu)</small>	ÁNO	ÁNO	ÁNO
Príspevok na životné poistenie <small>(nevypĺčaný zo sociálneho fondu)</small>	ÁNO	NIE	ÁNO
Darčeky od zamestnávateľa	ÁNO	NIE	ÁNO
Firemné akcie	NIE	NIE	NIE
Majetok na súkromné účely <small>(podľa § 19 ods. 2 písm. t) ZDP)</small>	NIE	ÁNO	NIE
Majetok na súkromné účely <small>(neuplatnenie § 19 ods. 2 písm. t) ZDP)</small>	ÁNO	ÁNO	ÁNO
Flexibilná pracovná doba/práca z domu	NIE	NIE	NIE
Platená dovolenka nad rámec zákona/platené krátkodobé ochorenie <small>(náhrada mzdy)</small>	ÁNO	ÁNO	ÁNO
13. a 14. plat <small>(do výšky 500 € a po splnení všetkých podmienok podľa ZDP)</small>	NIE	NIE	NIE
Príspevok na dopravu <small>(pri splnení podmienok v § 5 ods. 7 písm. m) ZDP)</small>	NIE	ÁNO	NIE

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe ZDP

Daňové riešenie na strane zamestnávateľa

Ak prispieva zamestnávateľ zamestnancom na dopravu do práce a späť z dôvodu, že hromadnou dopravou nie je doprava vykonávaná vôbec alebo len v rozsahu zodpovedajúcom potrebám zamestnávateľa, predstavuje tento príspevok daňový náklad zamestnávateľa. S účinnosťou od 1. 1. 2018 sa navyše spresnilo, že zamestnávateľ na tento účel musí využívať vozidlá zatriedené do kódu Klasifikácie produktov 29.10.3, teda len trolejbusy a elektrobuses (§ 19 ods. 2 písm. s) ZDP).

Ak zamestnávateľ poskytuje príspevok na dopravu zo sociálneho fondu, podľa § 19 ods. 1 ZDP predstavuje tiež daňový výdavok zamestnávateľa, najviac však do výšky limitu určeného ZSF.

Komplexný prehľad analyzovaných benefítov a ich daňové dopady sú znázornené v Tab. 1.

ZÁVĚR

Prevedený prieskum dokázal vyskúmať nielen firemnú politiku odmeňovania zamestnávateľov na Slovensku, ale i spôsob motivácie zamestnancov. Vďaka prieskumu je zrejmé, že zamestnanci sú radi, ak ich spoločnosť napreduje, avšak taktiež očakávajú atypické motivačné techniky od zamestnávateľov.

Medzi finančnými benefitmi vedie 13./14. plat a iné formy finančného ohodnotenia zamestnanca. Platy však v máji roku 2018 prešli významnými zmenami v daňovom uplatňovaní. Tie síce budú postupne oslobodené od daní a odvodov do výšky 500 €, avšak pod podmienkou, že budú aspoň vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Podmienkou je tiež, aby pracovný pomer zamestnanca trval nepretržite dva roky pri 13. plate. Pri plate štrnástom je to dokonca nepretržite štyri roky.

V prípade nefinančných benefitov sa na prvom mieste umiestnilo služobné auto poskytnuté aj na súkromné účely (viď Obr. 1 a Obr. 2). Daňovo je tento benefit dôsledne ošetrený, nielen samotným ZDP, ale aj rôznymi usmerneniami a metodickými pokynmi FRSR. Zamestnancov láka aj možnosť pracovnej flexibility, ktorá síce z daňového hľadiska nemá na firmu žiadny vplyv, avšak jej uplatňovanie nie je možné pre všetkých zamestnancov, týka sa zväčša len administratívy. Zamestnanci by v zamestnaní privítali aj príspevok na nadštandardnú zdravotnú starostlivosť a platenú dovolenku nad rámec Zák. P. Aj príspevok na bývanie očakáva veľké množstvo z respondentov, môže sa však jednať najmä o profesie remeselnícke a profesie tomu podobné.

Na posledných miestach sa umiestnila vianočná párty a darčeky. Nemusí to však znamenať, že zamestnanci by o ne nemali záujem. Množstvo zamestnancov ich skôr berie ako samozrejmosť a nie ako benefit, keďže sa jedná o najtypickejšie benefity na Slovensku.

Zaujímavou časťou prieskumu však bolo aj zistenie, že vyše 50 % z respondentov tvrdilo, že od zamestnávateľa dostávajú benefity v mesačnej hodnote nula eur. Je možné, že zamestnanci síce benefity v určitej hodnote dostávajú, avšak pre nich nepredstavujú nijakú hodnotu a doslova ich ako benefit vôbec nevnímajú. Dôvodom môže byť zle nastavená politika motivovania a odmeňovania od zamestnávateľov. Tí síce môžu svojich zamestnancov odmeňovať, ale tieto odmeny nespôsobujú vnútorné uspokojenie a ani zamestnancov nijako neovplyvňujú a nemotivujú k lepším pracovným výsledkom. Je dôležité, aby zamestnávateľ dôsledne a na mieru vypracoval vhodný systém odmeňovania, inak poskytnuté benefity nebudú dostatočne účinné.

Problematika motivácie vrátane finančnej motivácie sa zaoberala výskumom autorov Bellé a Cantarelli (2018), ktorý uvádza, že ak má zamestnanec vyhladku na zvýšenie platu o 5%, vedie jeho správanie k výraznému zvýšeniu motivácie pracovať, ale ak je ponúknutá 1% zvýšenie platu jeho správanie sa prakticky nezmenila. Z tohto pohľadu je voľba konkrétnej kombinácie zamestnaneckého benefitu a jeho výška pre zamestnávateľa kľúčovou záležitosťou.

Uvedený prieskum Grafton Recruitment, ktorého výsledky boli uvedené a graficky zobrazené v Obr. 1 a Obr. 2, vymedzil pohľady oboch skupín na zamestnanecké benefity. Následne, z prevedenej analýzy daňových dopadov u významných benefitov ako na zamestnávateľa, tak na zamestnanca je možné identifikovať (viď Tab. 1), či aj z daňového hľadiska je vhodné konkrétny zamestnanecký benefit aplikovať, či existujú miery obmedzenia, a ak áno, tak aké. Ako bolo uvedené v úvode článku, zavedenie zamestnaneckých benefitov, najmä v dobe konjunktúry ekonomiky a širokej ponuky pracovných miest, sa stáva významnou konkurenčnou výhodou, je však potrebné brať zreteľ práve na daňové dopady u zvoleného benefitu.

LITERATURA

Bellé, N. Cantarelli, P. (2018). The role of motivation and leadership in public employees' job preferences: Evidence from two discrete choice experiments. In: *International Public Management Journal*. 21(2), 191-212.

- Borgulová, J. (2016). *Ako zdaňovať zamestnanecké benefity?* News Flash. In: *accace*. Dostupné z: <https://accace.sk/ako-zdanovat-zamestnanecke-benefity-news-flash/>
- Grafton Recruitment. (2017) *Prieskum benefítov: Slovenská republika*. Bratislava: Grafton Recruitment.
- Finančná Správa. (2013). *Príspevok na použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancovi*. In: *Finančná správa Slovenská republika. Finančné riaditeľstvo SR ©2013*. Dostupné z: <https://podpora.financnasprava.sk/743050-Pr%C3%ADspevok-na-pou%C5%BEditie-rekrea%C4%8Dn%C3%A9ho-zdravotn%C3%ADckeho-vzdel%C3%A1vacieho-pred%C5%A1kolsk%C3%A9ho-telov%C3%BDchovn%C3%A9ho-alebo-%C5%A1portov%C3%A9ho-zariadenia-poskytnut%C3%A9ho-zamestn%C3%A1vate%C4%BEom-zamestnancovi>
- Jurišová, A. (2014). *Zamestnanecké benefity z účtovného a daňového hľadiska*. In: *danovecentrum.sk*. Dostupné z: <https://www.danovecentrum.sk/aktuality/zamestnanecke-benefity-z-uctovneho-a-danoveho-hladiska-toptema-dc.htm>
- Krbečková, M. Plesníková, J. (2011). *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 2. vyd. Olomouc: ANAG.
- Lorincová, S. Schmidtová, J. Balazova, Z. (2016). Perception of the corporate culture by managers and blue collar workers in Slovak wood-processing businesses. In: *Acta Facultatis Xylogologiae Zvolen*. 28(2), 149-163.
- Mihál, J. (2017). *Zákonník práce 2017: Komentár k vybraným ustanoveniam*. 1. vyd. Bratislava: RELIA.
- Odbor daňovej metodiky FRSSR. (2015). *Usmernenie k uplatňovaniu § 19 ods. 2 písm. t) v nadväznosti na § 5 ods. 3 písm. a) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov*. In: *Finančná správa Slovenská republika. Finančné riaditeľstvo SR ©2013*. Dostupné z: https://www.financnasprava.sk/_img/pfsedit/Dokumenty_PFS/Zverejnovanie_dok/Dane/Metodicke_usmerenia/Priame_dane/2015.10.07_DP.pdf
- Odbor daňovej metodiky FRSSR. (2017). *Metodický pokyn k nepeňažnému príjmu podľa § 5 ods. 3 písm. a) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov*. In: *Finančná správa Slovenská republika. Finančné riaditeľstvo SR ©2013*. Dostupné z: https://www.financnasprava.sk/_img/pfsedit/Dokumenty_PFS/Zverejnovanie_dok/Dane/Metodicke_pokyny/Priame_dane_uct/2017.04.28_nepenaz_prij.pdf
- Odbor podpory a služieb pre verejnosť FRSSR. (2016). *Informácia k uplatňovaniu daňových výdavkov pri majetku, ktorý môže mať charakter osobnej potreby, doplnené 25. 2. 2016.* In: *Finančná správa Slovenská republika. Finančné riaditeľstvo SR ©2013*. Dostupné z: https://www.financnasprava.sk/_img/pfsedit/Dokumenty_PFS/Infoservis/Aktualne_informacie/dp/2016/2016_02_25_Informacia_majetok_osobnej_potreby_doplnene.pdf
- Olšovská, A. (2007). *Vzdelávanie zamestnancov*. In: *epi.sk, ©2010 - 2018*. Dostupné z: <http://www.epi.sk/cely/odborny-clanok/Vzdelavanie-zamestnancov.htm>
- Zákon č. 63/2018 Z. z. Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2011 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.*
- Zákon č. 152/1994 Z. z. Zákon Národnej rady Slovenskej republiky o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.*
- Zákon č. 461/2003 Z. z. Zákon o sociálnom poistení*
- Zákon č. 580/2004 Z. z. Zákon o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov*
- Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov.*
- Zákon o dani z príjmov: Zapracované zmeny od 1. 1. 2017*. 2. vyd. Bratislava: Verlag Dashöfer, 2016. 583 s. ISBN 978-80-8178-012-7.
- Zákonník práce: Úplné znenie zákona s účinnosťou od 1. júna 2017*. 9. vyd. Šamorín: Heuréka vydavateľstvo, 2017. 135 s. ISBN 978-80-8173-041-2.