

Motivácia a odmeňovanie zamestnancov z pohľadu dane z príjmu

Martin Kováčik

Bakalárska práca
2022



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav financí a účetnictví

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Martin Kováčik**
Osobní číslo: **M19164**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Účetnictví a daně**
Forma studia: **Prezenční**
Téma práce: **Motivace a odměňování zaměstnanců z pohledu daně z příjmů**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Na základě literární rešerše charakterizujte základní pojmy vztahující se k motivaci, odměňování, nákladům a dani z příjmu.

II. Praktická část

- Analyzujte aktuální stav vybrané společnosti s důrazem na daň z příjmu.
- Na základě zjištěných informací z dotazníku, navrhněte společnosti optimální formu odměňování a její dopad na celkové náklady a následnou daň z příjmu.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- ARMSTRONG, Michael. *Armstrong's job evaluation handbook: a guide to achieving fairness and transparency in pay and reward*. London: Kogan Page, 2018, 200 s. ISBN 978-07-494-8242-8.
- BEDNÁŘ, Vojtěch. *Jak omezit fluktuaci a udržet si zaměstnance manažerskými nástroji*. Praha: Grada. Manažer. 2018, 112 s. ISBN 978-80-271-0648-6.
- BOJŇANSKÝ, Jozef. *Dane podnikateľských subjektov*. Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, 2017, 255 s. ISBN 978-80-552-1670-6.
- KUBÁTOVÁ, Květa. *Daňová teorie a politika*. 7. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, 269 s. ISBN 978-80-759-8165-3.
- SCHULTZOVÁ, Anna a kol. *Daňovníctvo: daňová teória a politika I*. 3. vydanie. Praha: Wolters Kluwer, 2018, 360 s. ISBN 978-80-7598-107-3.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Pavlína Kirschnerová, Ph.D.**
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **11. února 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **20. května 2022**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 11. února 2022

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

Jméno a příjmení:

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalárska práca sa zoberá analýzou súčasného stavu poskytovaných zamestnaneckých benefitov zamestnancov v spoločnosti Logman-Považan, a. s.

V prvej teoretickej časti je predstavený význam motivácie, mzdy, odmeňovania, benefitov a ich následného zdanenia podľa slovenskej daňovej legislatívy z pohľadu zamestnávateľa a pracovníka. Praktická časť spočíva v analýze spoločnosti, jej aktuálne poskytovaných benefitov a miezd zamestnancov odmeňovanými práve týmito benefitmi. Na základe dotazníkového prieskumu sú zvolené nové benefity, ktoré vedú k spokojnosti pracovníkov, ich následná analýza a daňový dopad na zamestnávateľa a pracovníka. V závere práce je uvedená úprava poskytovania zamestnaneckých benefitov.

Kľúčové slová: Motivácia, mzda, benefity, spoločnosť, pracovník, daň, odmeňovanie, dotazník

ABSTRACT

The bachelor thesis deals with the analysis of the current state of provided employee benefits to employees in the company Logman-Považan Ltd.

The first theoretical part introduces the meaning and importance of motivation, wages, compensations, benefits, and their subsequent taxation according to Slovak tax legislation from the employer and employee's perspective. The practical part consists of the analysis of the company, its currently provided benefits, and the wages of employees rewarded with these benefits. Based on a questionnaire survey, new benefits are chosen which lead to further employee satisfaction. Subsequently, the analysis and the tax impact on the employer and employee are determined. In conclusion, the thesis indicates the modification of providing employee benefits.

Keywords: Motivation, Salary, Benefits, Company, Worker, Tax, Compensation, Questionnaire

Tu by som veľmi rád poďakoval vedúcej práce pani Ing. Pavlíne Kirschnerovej, Ph.D. za pripomienky a cenné rady, ktoré následne viedli ku spracovaniu mojej bakalárskej práce.

Taktiež ďakujem celému vedeniu spoločnosti Logman-Považan, a. s., ktoré mi poskytlo interné informácie a promptne mi zodpovedalo všetky moje dotazy a otázky.

OBSAH

ÚVOD.....	10
CIELE A METÓDY SPRACOVANIA PRÁCE.....	11
I TEORETICKÁ ČASŤ.....	12
1 MOTIVÁCIA.....	13
1.1 ROZDELENIE MOTIVÁCIE	13
1.2 ZÁKONITOSTI MOTIVÁCIE.....	13
2 MZDA.....	14
2.1 DEFINÍCIA MZDY	14
2.1.1 Naturálna mzda	14
2.2 MINIMÁLNA MZDA	15
2.3 MZDOVÉ FORMY.....	16
2.3.1 Časová mzda	16
2.3.2 Úkolová mzda	16
2.3.3 Podielová mzda	17
2.3.4 Zmluvná mzda.....	17
2.3.5 Kombinovaná mzda	17
2.4 DOPLNKOVÉ MZDOVÉ FORMY.....	17
2.4.1 Odmeny	17
2.5 PRÍPLATKY	18
2.5.1 Priemerný hodinový zárobok	18
2.5.2 Mzda za prácu nadčas	19
2.5.3 Mzda a náhrady mzdy za sviatok	20
2.5.4 Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu	20
2.5.5 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu	21
2.6 SOCIÁLNE A ZDRAVOTNÉ POISTENIE.....	23
3 ZAMESTNANECKÉ BENEFITY.....	25
3.1 PODMIENKY ZDAŇOVANIA BENEFITOV	26
3.1.1 Príspevok na stravovanie.....	27
3.1.2 Služobné vozidlo na súkromné účely.....	27
3.1.3 Doprava pracovníkov do zamestnania	27
3.1.4 Vzdelávanie pracovníkov.....	28
3.1.5 Mobilný telefón, notebook a iný majetok využívaný na súkromné účely	28
4 DAŇ Z PRÍJMU ZO ZÁVISLEJ ČINNOSTI.....	29
4.1 ZÁVISLÁ ČINNOSŤ	29
4.2 ZÁKLAD DANE Z PRÍJMU ZO ZÁVISLEJ ČINNOSTI	30
4.2.1 Príjmy, ktoré nie sú predmetom dane	31

4.3	NEZDANITEĽNÉ ČASTI ZÁKLADU DANE.....	32
4.3.1	Nezdaniteľná časť základu dane na daňovníka.....	32
4.3.2	Nezdaniteľná časť základu dane na manželského partnera.....	33
4.3.3	Nezdaniteľná časť základu dane vo forme príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie.....	34
4.4	DAŇOVÝ BONUS	34
4.5	ROČNÉ ZÚČTOVANIE DANE ZAMESTNANCA	35
5	PRÍJMY OSLOBODENÉ OD DANE Z PRÍJMU.....	37
6	DAŇOVÉ VÝDAVKY ZAMESTNÁVATEĽA.....	38
II	PRAKTICKÁ ČASŤ.....	40
7	ANALÝZA SPOLOČNOSTI	41
7.1	ZÁKLADNÉ ÚDAJE SPOLOČNOSTI	41
7.2	HISTÓRIA A SÚČASNOSŤ	41
7.3	ANALÝZA ZÁKLADNÉHO MZDOVÉHO OHODNOTENIA VÝROBNÉHO PRACOVNÍKA	43
7.4	ANALÝZA SYSTÉMU ODMEŇOVANIA V SPOLOČNOSTI.....	46
7.4.1	Motivačný program podniku.....	46
7.4.2	Dochádzkový bonus	47
7.4.3	Koncoročné a mesačné odmeny.....	47
7.4.4	Odmeny za odpracované roky.....	47
7.4.5	Jubilejné odmeny	48
7.4.6	Výkonnostné odmeny za montáž VT.....	48
7.4.7	Odmena za obsluhovanie dvoch lisovacích strojov	51
7.4.8	Kurzy cudzích jazykov.....	51
7.4.9	Firemné akcie	51
7.5	MZDOVÁ ANALÝZA	51
7.5.1	Analýza úkolovej mzdy zamestnanca odmeneného dochádzkovým bonusom	51
7.5.2	Analýza hodinovej mzdy zamestnanca odmeneného mesačnou odmenou.....	53
7.5.4	Analýza úkolovej mzdy zamestnanca odmeneného benefitom za odpr. roky	55
7.6	ANALÝZA DANE Z PRÍJMU ZAMESTNANCA.....	56
7.7	NÁKLADOVÁ A DAŇOVÁ ANALÝZA ZAMESTNÁVATEĽA	60
7.8	ANALÝZA DOTAZNÍKOVÉHO PRIESKUMU.....	61
7.8.1	Informovanosť o výhodách	61
7.8.3	Úroveň spokojnosti s jednotlivými poskytovanými benefitmi	62
7.8.4	Úroveň spokojnosti s benefitmi poskytovanými všetkým zamestnancom	63
7.8.5	Stupnica spokojnosti všetkých poskytovaných benefitov.....	64
7.8.6	Záujem o jednotlivé nové benefity.....	64
8.1	DOPRAVA ZAMESTNANCOV DO ZAMESTNANIA A SPÄŤ	66

8.2	REKREAČNÉ POUKAZY	67
8.3	VSTUPENKY NA RÔZNE PODUJATIA.....	68
8.4	ODPORUČENIE	69
ZÁVER		71
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY		72
ZOZNAM POUŽITÝCH SYMBOLOV A SKRATIEK.....		75
ZOZNAM OBÁZKOV		77
ZOZNAM TABULIEK		78
ZOZNAM GRAFOV		80
ZOZNAM PRÍLOH.....		81

ÚVOD

V dnešnej dobe sú ľudské zdroje tým najpodstatnejším subjektom pre spoločnosť. Je veľmi potrebné vedieť s nimi pracovať a snažiť si ich uspokojovať, aby istá práca dávala zmysel. Na trhu práce sú benefity využívané nielen ako konkurenčná výhoda pri hľadaní nových pracovníkov, ale taktiež pri udržaní tých súčasných. Benefity sú vo veľa prípadoch uchádzačmi a pracovníkmi hodnotené pozitívnejšie, ako dohodnutá mzda za prácu. Správne nastavené benefity vedú k uspokojeniu potrieb spotrebiteľov a taktiež k jej finančnej stabilite.

Analyzovaná spoločnosť zamestnáva výrobných pracovníkov, ktorí vyrábajú výstražné trojuholníky, plastové fľaše na kečup a horčicu a plastové diely určené pre automobilový priemysel, elektrotechnický priemysel a stavebný priemysel technológiou vstrekovaním. Poskytované benefity neslúžia len k vyhovaniu požiadaviek pracovníkov, ale taktiež pozitívne vplývajú na konečný prístup k práci a lojálnosti zamestnávateľa. V súčasnej dobe je podstatné, aby vybrané benefity vychádzali z požiadaviek pracovníkov, z dôvodu, že len také benefity môžu naozaj motivovať a taktiež posilniť zamestnávateľský a zamestnanecký vzťah. Veľmi podstatné, pri vyberaní benefitov, je finančná stabilita spoločnosti. Spoločnosť by z nej mala vychádzať a dané benefity nastaviť tak, aby ich dokázala udržať pri zhoršení jej ekonomickej situácie.

Literárna rešerš v teoretickej časti je zameraná na motiváciu, odmeny, mzdy, formy poskytovania zamestnaneckých benefitov. Následne je predstavený význam zdaňovania konkrétnych benefitov, či už na strane zamestnanca, tak aj na strane zamestnávateľa. V závere tejto kapitoly je vysvetlená daň z príjmu zo závislej činnosti, oslobodenia od dane pre zamestnanca a daňové výdavky zamestnávateľa.

Obsahom praktickej časti je spočiatku predstavenie analyzovanej spoločnosti a charakteristika jej výrobných činností. Analyzovaný je jej súčasný motivačný program poskytovania benefitov a mzdy zamestnancov odmeňovaných práve konkrétnymi, spoločnosťou poskytovanými benefitmi. Návrh nových, či už peňažných, alebo nepeňažných benefitov bol zistení pomocou dotazníkového šetrenia a dosiahnuté výsledky boli zobrazené pomocou grafov. Následný návrh benefitov s prihliadnutím na ich daňové zaťaženie, bol odsúhlasený vedením spoločnosti, ktoré taktiež rozhodlo o finančných čiastkach, ktoré budú poskytované svojim pracovníkom. V závere boli práve novo zavedené benefity rozanalyzované a odporúčené boli taktiež najvýhodnejšie formy ich poskytovania.

CIELE A METÓDY SPRACOVANIA PRÁCE

Cieľom bakalárskej práce je zostavenie programu poskytovania benefitov spoločnosti tak, aby boli z daňového hľadiska jednak prijateľné pre zamestnávateľa, oslobodené od dane z príjmu u pracovníka a zároveň budú uspokojovať jeho požiadavky.

Práca je rozdelená na teoretickú časť a praktickú časť. Teoretická časť bude zameraná na platné dokumenty legislatívy a informačné zdroje, ktoré budú slúžiť na objasnenie základných údajov danej problematiky a taktiež, z ktorých bude čerpané pre ďalšie časti práce.

Praktická časť bude zameraná na krátke predstavenie spoločnosti, jej výrobného portfólia a následne bude prevedená analýza súčasne poskytovaných zamestnaneckých benefitov. Jednou z najpodstatnejších častí práce bude zostavenie dotazníkového šetrenia, z ktorého výsledky povedú k návrhu nových, spoločnosťou momentálne nevyužívaných, zamestnaneckých benefitov, ktoré budú predstavené vedeniu spoločnosti. Po následnom odsúhlasení prebehne analýza novo zavedených benefitov a prípadné zaradenie do programu poskytovania benefitov pre zamestnancov. Výsledným výstupom bude odporúčenie pre spoločnosť, akou formou a ktoré, novo zavedené benefity, by mala uplatniť.

Pri tvorbe programu poskytovania zamestnaneckých benefitov bola využitá metóda formou analýzy, ktorú využijeme pri určení aktuálneho programu poskytovania benefitov a neskôr bude táto metóda využitá pri zhodnotení výhodnosti novo poskytnutých benefitov. Metóda získania informácií z dotazníkového prieskumu je najpodstatnejšie metóda práce, ktorá bude využitá pri stanovení nových benefitov.

I. TEORETICKÁ ČASŤ

1 MOTIVÁCIA

Motív je podnet niečo vykonať, dať sa určitou cestou. Motivovaní ľudia sú takí, ktorí očakávajú, že ich cesta alebo práca, ktorú vykonávajú ich dovedie k nejakému cieľu. Tým cieľom obvykle býva peňažná prémie, ktorá nasýti ich jednotlivé požiadavky. Ľudia, ktorí sú správne motivovaní, sú ľudia s výslovne určenými cieľmi a taktiež konajú kroky, od ktorých očakávajú, že na ich základe tie ciele aj dosiahnu (Armstrong, 2009, s. 109).

Urban zas tvrdí (2017, s. 12), že motivácia zamestnancov prináleží k primárnym poslaniam a zodpovednostiam ich vedúcich, pretože snaživejší, zhovievavejší a menej chybní zamestnanci sú práve tí motivovaní. Nielen že dosahujú lepších výsledkov, ale nepotrebujú byť príliš revidovaní a vyžadujú menší dozor. *„Motivovať pracovníkov predpokladá pochopiť nielen okolnosti, ktoré k ich motivácii prispievajú, ale aj tie, ktoré jej bránia“* (Urban, 2017, s. 12).

1.1 Rozdelenie motivácie

Vnútoraná motivácia

K vnútornej motivácii dochádza, keď práca ktorú ľudia uskutočňujú, je niečím nezvyčajná, iniciatívna a na toľko významná, že vyžaduje určitú pôsobnosť, zodpovednosť, samostatnosť, možnosť zúčastňovať sa a rozvíjať svoje zručnosti a schopnosti k vzostupu v hierarchii zamestnaneckých postavení (Bednář, 2018, s. 47).

Vonkajšia motivácia

Vonkajšia motivácia sa skladá z prémie, ako sú napríklad: zvýšenie mzdy, ocenenie, uznanie alebo povýšenie, ale taktiež sankcie, ako napríklad: disciplinárne konanie, odmietnutie platu alebo kritika (Armstrong, 2009, s. 110). Patrí k nej to, čo pracovníci, pokiaľ svoju činnosť vykonávajú znamenite a včasne, od vlastnej spoločnosti získavajú (Urban, 2017, s. 16).

1.2 Zákonitosti motivácie

„Rovnako ako všetko aj motivácia má svoje zákonitosti. Keď ich rešpektujeme, výsledky sa dostavia skôr a ľahšie“ (Medíková, 2021, s. 17).

- musíte horieť, aby ste mohli zapáliť – alebo musí vás baviť to, čo robíte,
- oslavujte úspechy,
- oceňujte a ďakujte (Medíková, 2021, s. 17).

2 MZDA

2.1 Definícia mzdy

„Mzdou sa rozumie peňažné plnenie alebo plnenie hodnoty (naturálna mzda), poskytovaná zamestnávateľom zamestnancovi za prácu, a to podľa jej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, podľa náročnosti pracovných podmienok, pracovnej výkonnosti a dosahovaných pracovných výsledkov“ (Vybíhal, 2021, s. 94). Zjednáva sa v pracovnej alebo inej zmluve, či v zmluve kolektívnej, poprípade ju stanovuje zamestnávateľ vnútorným predpisom alebo mzdovým vymeraním. Nemôže byť menšia ako mzda minimálna a musí prináležať pracovníkovi aspoň vo výške a za požiadaviek, určených zákonníkom práce.

Za mzdu môžeme považovať napr.: základná mzda, osobné ohodnotenie, periodické prémie, cieľové prémie, naturálnu mzdu, príplatky a doplatky (Vybíhal, 2021, s. 94).

V praxi dochádza neraz k stotožňovaniu pojmov mzda a príjem. Tieto dva pojmy nie sú celkom zhodné. Pojem príjem je používaný najmä v daňovej sfére a v oblasti poisťných vzťahov a pojem mzda v oblasti pracovnoprávnej. To, ako sa chápe pojem mzda, je značne podstatné hlavne pre nutnosť zisťovania priemerného zárobku zamestnanca a vznik sociálneho fondu. Všetky plnenia peňažnej hodnoty (naturálna mzda) alebo peňažné plnenia, umožňované pracovníkovi za uskutočnenú prácu sa pokladajú za mzdu. Rozhodujúci je charakter plnenia za vykonanú prácu. Tvorí ju základná zložka mzdy, motivačné zložky mzdy (odmeny, prémie) a doplnkové zložky mzdy (príplatky). Za vykonanú prácu na základe uzatvoreného pracovného pomeru sa poskytuje mzda (Matlovičová, 2019, s. 122).

2.1.1 Naturálna mzda

Časť mzdy, ktorá prevyšuje výšku minimálnej mzdy, môže zamestnávateľ poskytovať vo forme naturálnej mzdy, ale len v prípade súhlasu pracovníka a za dohodnutých podmienok. Matlovičová (2019, s. 122) tvrdí, že: „Naturálna mzda sa vyjadruje v peňažnej forme v cenách tovaru od výrobcu alebo v cenách služieb od poskytovateľa služieb podľa cenového predpisu platného v čase poskytovania naturálnej mzdy. Na účely zisťovania priemerného zárobku sa započítava do hrubej mzdy zamestnanca.“

Plnenia nepovažované za mzdu

Zložkou príjmu pracovníka sú aj plnenia, ktoré sa nepovažujú za mzdu. Sú to príjmy, ktoré sú pracovníkovi poskytované v spojení s existenciou pracovnoprávneho vzťahu, ale nie sú poskytované bezprostredne za výkon práce, a preto sa nepovažujú za mzdu. Zákonník práce taktiež ustanovuje výnimku, kedy pracovníkovi vzniká právo na peňažné plnenie, aj keď prácu nevykonáva. Ide o prípad, keď jeho bežný pracovný deň prichodí na sviatok. Ide o tieto plnenia: cestovné náhrady vrátane nenárokových náhrad, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie a životné poistenie, kompenzácia mzdy za dovolenku, odstupné a odchodné, peňažný príspevok na stravovanie, kompenzácia príjmu pri dočasnej práci neschopnosti, nemocenské, ošetrovné, materské, príspevky zo sociálneho fondu, daňový bonus, preplatok z ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti, plnenia poskytované zo zisku po zdanení (Matlovičová, 2019, s. 122).

2.2 Minimálna mzda

Minimálna mzda tvorí najmenšie finančné plnenie, ktoré zamestnávateľ umožňuje pracovníkovi, zväčša v takých zamestnaniach, kde sa požaduje menšia výkonnosť pracovníka a kvalifikácia. Pomocou minimálnej mzdy sa má zaistiť pracovníkom životná úroveň na spoločensky dôstojnej a minimálne pripustenej hranici. V súčasnosti upravuje poskytovanie minimálnej mzdy zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov, a to pracovníkovi:

- v pracovnoprávnom pomere, tzn. v pracovnom vzťahu (aj na pracovníkov dohodárov), ktorí vykonávajú zárobkovú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného vzťahu napr. dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o vykonaní práce, dohoda o brigádnickej práci študentov, alebo
- v obdobnom vzťahu (Podnikajte, 2022).

Suma minimálnej mzdy pre pracovníka odmeňovaného mesačnou mzdou a suma minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú pracovníkom sa vždy na nasledujúci kalendárny rok ustanoví príslušným nariadením vlády SR (Matlovičová, 2019, s. 123). Pre 1. stupeň náročnosti práce je minimálna mesačná mzda pre rok 2022 vo výške 646 €. Oproti predchádzajúcemu roku (2021) je to nárast o 23 €. Hodinová minimálna mzda pre pracovníka so 40-hodinovým pracovným časom je pre rok 2022 stanovená na 3,713 €/hod.

Táto mzda sa vzťahuje jak na pracovníkov zamestnaných na základe pracovného pomeru, tak aj na dohodárov. Oproti roku 2021 sa zvýšila o 0,133 €/hod. (Podnikajte, 2022).

V tabuľke č. 1 je uvedené, ako sa mení výška minimálnej mesačnej a hodinovej mzdy v závislosti na stupne náročnosti práce po vynásobení príslušným koeficientom.

Stupeň náročnosti práce	Koeficient minimálnej mzdy	Minimálna mesačná mzda v roku 2022	Minimálna hodinová mzda v roku 2022
1	1,0	646 €	3,713 €
2	1,2	762 €	4,379 €
3	1,4	878 €	5,046 €
4	1,6	994 €	5,713 €
5	1,8	1 110 €	6,379 €
6	2,0	1 226 €	7,046 €

Tabuľka 1 – Mesačná a hodinová minimálna mzda pri týždennom pracovnom čase 40 hodín podľa stupňov náročnosti práce (vlastné spracovanie)

2.3 Mzdové formy

2.3.1 Časová mzda

Táto mzda je predovšetkým uplatňovaná u takých pracovných činností, u ktorých sa nedá objektívne merať výsledok práce pomocou technických (hodnotových) ukazovateľov alebo v prípade ak ide o prácu tvoriaceho, riadiaceho a rôznorodého charakteru. Je využívaná taktiež v prípade, ak je použitie odlišnej mzdovej formy veľmi nákladné, zdraviu ohrozujúce a náročné po stránke administratívy. Základom pre výpočet je odpracovaný čas. Výška mzdy sa určí ako súčin mzdového tarifu príslušného zamestnanca a reálne odpracovanej doby (Vybíhal, 2021, s. 94).

2.3.2 Úkolová mzda

Úkolová mzda je forma základnej mzdy, ktorá je závislá na výkone zamestnanca. Oproti časovej mzde je jej výhodou to, že je jednoduchšia na motivovanie pracovníkov. Spoľahlivý zoznam kvality a rozsahu práce a možnosť stanovenia objektívnej výkonovej normy je požiadavkou pre jej zavedenie. Priama úkolová mzda sa v praxi najčastejšie uplatňuje (napr. za vymaľovanie konkrétnej plochy je stanovená v €/m²) (Vybíhal, 2021, s. 94).

2.3.3 Podielová mzda

Podielová mzda je druh mzdy, ktorý sa používa, ak má byť ohodnotenie práce na základe dosiahnutého hospodárskeho výsledku, najčastejšie obratu alebo tržieb. Podiel sa zväčša udáva v percentách a podľa dosiahnutého výsledku sa uhradí určitému pracovníkovi na danej pracovnej pozícii mzda v závislosti od úrovne dosiahnutého výsledku. Tento typ mzdy sa môže využiť samostatne len v prípade predvídateľnosti a nemennosti podielu, inak sa využíva v oblasti kombinovanej formy (Podnikám, 2016).

2.3.4 Zmluvná mzda

Zmluvná mzda má viacero súčastí a jej zloženie sa pevne stanoví dohodou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, zväčša v prípade manažérskych riadiacich pozícií. Môže mať len jednu súčasť, ale obvykle je zložená z rôznych druhov odmien a benefitov, zväčša aj z podielu na zisku alebo z motivačnej časti, ktorá zaisť dosiahnutie čo najväčšej efektívnosti práce, avšak využíva sa menej často (Podnikám, 2016).

2.3.5 Kombinovaná mzda

Kombinácia rôznych typov minulých foriem. Zväčša kombinácia časovej a úkolovej mzdy alebo časovej a podielovej mzdy. Využíva sa najviac v prípade napríklad rôznych prevádzok služieb alebo obchodov, kedy sa požaduje personálne nasadenie zamestnanca, ktoré najviac pôsobí na hospodársky výsledok zamestnávateľa, no súčasne na zaopatrenie stability príjmu je súčasťou mzdy aj odmena podľa času stráveného pracovnou aktivitou (Podnikám, 2016).

2.4 Doplnkové mzdové formy

Popri základnej mzde sa vyplácajú pracovníkom aj niektoré formy mzdy, pochopiteľne v eventualite, ak príde k dohode medzi zamestnávateľom a pracovníkom. Doplnková forma mzdy sa vypláca k základnej forme mzdy, takže nejde o náhradu, ale doplnenie (Podnikám, 2016).

2.4.1 Odmeny

Ako odmenu teda chápeme niečo, čo na základe činnosti uspokojí našu požiadavku. Netvorí ich len odmena finančná, ale hocčo, čo je pre pracovníka príjemné a iniciuje ho tak danú aktivitu vykonávať (Urban, 2017, s. 24).

Matlovičová interpretuje odmenu ako zamestnávateľskú povinnosť voči pracovníkovi za vykonanú prácu. Základným princípom v úprave odmeňovania pracovníkov podľa Zákonníka práce je princíp garancie minimálnej výšky niektorých mzdových nárokov a princíp zmluvnej voľnosti pri vyjednávaní o mzdových podmienkach (Matlovičová, 2019, s. 121).

2.5 Príplatky

„Príplatky sa vyplácajú k základnej mzde alebo platu s ohľadom na zvláštne okolnosti (napr. bývanie vo veľkomeste alebo inom území so zvýšenými životnými nákladmi) alebo s ohľadom na zvláštne rysy vykonávanej práce (napr. práca v noci, cez víkendy alebo sviatky)“ (Armstrong, 2009, s. 26). Základnými druhmi príplatkov sú miestne príplatky, príplatky za nadčas, za robotu v smenách, za sťažené zamestnanecké podmienky, za prítomnosť na pracovisku, či za pohotovosť, za ktorú sú odmeňovaní tí, ktorí sú pripravení na prosbu prísť do práce (Armstrong, 2009, s. 26). Zamestnávateľ má povinnosť poskytovať pracovníkovi v súlade so Zákonníkom práce len tieto druhy príplatkov: mzdy a príplatky za prácu nadčas, mzdy a náhrady mzdy za sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (Matlovičová, 2019, s. 135).

2.5.1 Priemerný hodinový zárobok

Priemerný hodinový zárobok vyžaduje vedieť zamestnávateľ, ako aj pracovník, pretože je používaný na stanovenie výšky náhrad zárobku pracovníka pri prekážkach v práci, dovolenke, či výpočte odstupného a podobne. Predpisy a výpočet priemerného zárobku upravuje § 134 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Priemerný hodinový zárobok je podstatná mzdová hodnota, používaná na stanovenie výšky náhrady zárobku vo viacerých možnostiach. Zamestnávateľ vyžaduje vedieť priemerný zárobok najmä na stanovenie náhrady mzdy za sviatok, prácu nadčas, dovolenku a pod. Pokiaľ je priemerný hodinový zárobok pracovníka menší než minimálna mzda, zamestnávateľovou povinnosťou je zväčšiť priemerný zárobok na čiastku odpovedajúcu tejto minimálnej mzde (Podnikajte, 2021).

$\text{Priemerný hodinový zárobok} = \frac{\text{súčet hrubých miezd v rozhodujúcom období}}{\text{súčet odpracovaných hodín v rozhodujúcom období}}$

Tabuľka 2 – Výpočet priemerného hodinového zárobku (vlastné spracovanie)

2.5.2 Mzda za práci nadčas

Mzda za práci nadčas je vykonávaná na nariadenie zamestnávateľa, pričom Zákonník práce neustanovuje charakter nariadenia zamestnávateľa a ani formu súhlasu. Rozsah a požiadavky práce nadčas stanoví zamestnávateľ po dohode so zástupcami pracovníkov. Rozlišujeme nariadenú prácu nadčas a dohodnutú prácu nadčas (Matlovičová, 2019, s. 138).

Tabuľka č. 3 znázorňuje vzorec výpočtu hodín práce nadčas, v ktorom sa sčítajú skutočné odpracované hodiny nariadenej a dohodnutej práce nadčas (maximálne v uvedených výškach).

$$\text{Vzorec pre hodiny práce nadčas: } 150 \text{ h} + 250 \text{ h} = 400 \text{ hodín}$$

Tabuľka 3 - Vzorec pre hodiny práce nadčas (vlastné spracovanie podľa Matlovičovej, 2019, s. 138)

Nariadená práca nadčas (najviac 150 hodín za kalendárny rok) je nariadená zamestnávateľom bez schválenia pracovníka. Nepotrebuje sa dojednať a nepotrebuje ani jeho schválenie na jej vykonanie. Znamená to, že pracovníkovou povinnosťou je ju vykonať.

Dohodnutá práca nadčas (ďalších 250 hodín za kalendárny rok) je práca nadčas, presahujúca zákonnú hranicu práce nariadenej nadčas, na ktorej sa už môže zamestnávateľ s pracovníkom dohodnúť (Matlovičová, 2019, s. 138).

Práca nadčas nemôže presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac 4 mesiacov po sebe idúcich. Za prácu nadčas prináleží pracovníkovi dosiahnutý plat (všetky zložky mzdy, ktoré sa viažu k vykonanej práci) a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 25 % jeho priemerného zárobku alebo vo výške 35 % jeho priemerného zárobku, pri rizikových prácach (Matlovičová, 2019, s. 140).

Vynásobením odpracovaných hodín, príslušného percenta a priemerného hodinového zárobku pracovníka sa určí výška mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas, tak ako popisuje tabuľka č. 4.

$$\text{Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas} = \text{odpracované hodiny} \times 0,25 \text{ alebo } 0,35 \times \text{priemerný h. zárobok}$$

Tabuľka 4 - Vzorec mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas (vlastné spracovanie)

Nárok na mzdové zvýhodnenie (príplatok) za prácu nadčas pracovník v určitých prípadoch stráca. Najmä v situáciách, kde pracovník za prácu nadčas čerpá náhradné voľno alebo má

výšku mzdy za prípadnú prácu nadčas už zohľadnenú v základnej mzde (Matlovičová, 2019, s. 141).

2.5.3 Mzda a náhrady mzdy za sviatok

V súlade s § 94 ods. 3 ZP je možné vo sviatok pracovníkovi nariadiť len práce v nepretržitej prevádzke, práce potrebné pri strážení objektov zamestnávateľa, práce, ktoré možno prikázať v dňoch nepretržitého oddychu pracovníka v týždni (Matlovičová, 2019, s. 143).

Ak pracovník vykonáva prácu vo sviatok, ktorý je inak jeho bežným pracovným dňom, má právo na plat a súčasne na mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 100 % jeho priemerného zárobku. Ak pracovník pracuje v deň sviatku, ktorý je inak jeho bežným pracovným dňom (napr. v nedeľu, ktoré je dňom jeho nepretržitého oddychu v týždni, ktorý je zároveň sviatkom), alebo by pracoval vo sviatok, ktorý pripadol na bežný pracovný deň dlhšie, než by mu pripadalo v tento deň odpracovať v normálnej pracovnej zmene, patrilo by mu nielenže mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, ale aj za prácu nadčas a za prácu v nedeľu (Matlovičová, 2019, s. 144).

Keďže má pracovník za prácu vo sviatok nárok na mzdové zvýhodnenie vo výške 100 %, pre zistenie výšky zárobku sa teda vynásobia skutočné odpracované hodiny a priemerný hodinový zárobok tak, ako zobrazuje tabuľka č. 5.

$\text{Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok} = \text{odpracované hodiny} \times \text{priemerný hodinový zárobok}$
--

Tabuľka 5 - Vzorec mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok (vlastné spracovanie)

2.5.4 Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu

V súlade s § 122a ods. 1 ZP patrí pracovníkovi za prácu v sobotu od roku 2019 dosiahnutý plat a mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu najmenej v sume 50 % minimálnej hodinovej mzdy ustanovenej nariadením vlády (Matlovičová, 2019, s. 147-148).

V tabuľke č. 6 je uvedené, ako sa zistí výška mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu od roku 2019 oproti roku 2018 a to vynásobením 50 %, skutočných odpracovaných hodín a minimálnej hodinovej mzdy pracovníka.

MZDOVÉ ZVÝHODNENIE ZA PRÁCU V SOBOTU	
Od 1. 5. 2018	najmenej 25 % x odpracované hodiny x minimálna hodinová mzda
Od 1. 5. 2019	najmenej 50 % x odpracované hodiny x minimálna hodinová mzda

Tabuľka 6 - Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu (vlastné spracovanie)

V súlade s § 122b ods. 1 ZP patrí pracovníkovi od roku 2019 za prácu v nedeľu dosiahnutý plat a mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu najmenej v sume 100 % minimálnej hodinovej mzdy ustanovenej nariadením vlády (Matlovičová, 2019, s.148).

V tabuľke č. 6 je uvedené, ako sa zistí výška mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu od roku 2019 oproti roku 2018 a to vynásobením 100 %, skutočných odpracovaných hodín a minimálnej hodinovej mzdy pracovníka.

MZDOVÉ ZVÝHODNENIE ZA PRÁCU V NEDEĽU	
Od 1. 5. 2018	najmenej 50 % x odpracované hodiny x minimálna hodinová mzda
Od 1. 5. 2019	najmenej 100 % x odpracované hodiny x minimálna hodinová mzda

Tabuľka 7 - Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu (vlastné spracovanie)

2.5.5 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

Za nočnú prácu patrí pracovníkovi od 1. 5. 2019 popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej 40 % minimálnej hodinovej mzdy ustanovenej nariadením vlády alebo 50 % minimálnej hodinovej mzdy ustanovenej nariadením vlády, ak ide o pracovníka vykonávajúceho rizikóvu prácu (Matlovičová, 2019, s. 150).

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu sa vypočíta vynásobením príslušného percenta závisiaceho od druhu prác, skutočných odpracovaných hodín a minimálnej hodinovej mzdy tak, ako je uvedené v tabuľke č. 8.

MZDOVÉ ZVÝHODNENIE ZA PRÁCU V NOCI	
Od 1. 5. 2019	Pre rizikové práce: najmenej 50 % x odpracované hodiny x minimálna hodinová mzda
	Pre ostatné druhy prác: najmenej 40 % x odpracované hodiny x minimálna hodinová mzda

Tabuľka 8 - Mzdové zvýhodnenie za prácu v noci (vlastné spracovanie)

Tabuľka č. 9 zobrazuje výšku sadziieb a čiastok na hodinu jednotlivých mzdových zvýhodnení.

Mzdové zvýhodnenie za:	Sadzba	Čiastka na hodinu
prácu nadčas	najmenej 25 % priemerného hod. zárobku	podľa priemerného hod. zárobku
prácu vo sviatok	najmenej 100 % priemerného hod. zárobku	podľa priemerného hod. zárobku
prácu v sobotu	najmenej 50 % hodinovej minimálnej mzdy	najmenej 1,79 €
prácu v nedeľu	najmenej 100 % hodinovej minimálnej mzdy	najmenej 3,58 €
nočnú prácu	najmenej 40 % hodinovej minimálnej mzdy	najmenej 1,43 €

Tabuľka 9 – Minimálna výška mzdových plnení od 1. 1. 2022 (vlastné spracovanie)

Pri výpočte mzdy je pracovný fond vždy pevne daný v závislosti na konkrétny kalendárny mesiac. Odpracované hodiny znamenajú, koľko reálne pracovník odpracoval po odčítaní položiek ako sú: dovolenka, platená návšteva lekára, platené voľno, ale taktiež aj po pričítaní mzdových príplatkov napríklad za prácu nadčas, v sobotu a nedeľu alebo nočnú prácu. Priemer pre náhrady sa vždy určuje na 1 štvrtrok tak, že sčítame hrubé mzdy pracovníka za predchádzajúce 3 mesiace, ktorých sumu vydělíme súčtom skutočne odpracovaných hodín za tieto 3 mesiace. Priemer na hodinu, ktorým je násobená základná mzda, sviatok tarifou a taktiež jednotlivé príplatky, je buďto pevne stanovený alebo sa zistí tak, že mzdovú mesačnú tarifu vydělíme pracovným fondom. Ostatné výpočty sú uvedené v tabuľke č. 10.

Výpočet mzdy za obdobie xx/xxxx			
Pracovný fond:	počet hod.	Priemer pre náhr.:	výška priemeru
Odpr. hod.:	počet hod.	Priemer na hod.:	výška priemeru
-	Odpr. hod.	Čiastka	
Základná mzda	počet. h.	odpr. hod. x priemer na hod.	
Sviatok náhrada	počet. h.	odpr. hod. x priemer pre náhr.	
Sviatok tarifou	počet. h.	odpr. hod. x priemer na hod.	
Dovolenka	počet. h.	počet hod. x priemer pre náhr.	
Platené voľno	počet. h.	počet hod. x priemer pre náhr.	
Návšteva lekára	počet. h.	počet hod. x priemer pre náhr.	
Úkolová mzda	počet. h.	úkolová sadzba x počet výkonov	
Odmeny	-	výška odmeny	
Príplatky	-	-	
sobota	počet. h.	odpr. hod x priemer na hod	
nedeľa	počet. h.	odpr. hod x priemer na hod	
nadčas	počet. h.	odpr. hod x priemer na hod	
nočná práca	počet. h.	odpr. hod x 1,43 (minimum)	
DDS - zamestnávateľ	-	výška DDS (podľa zmluvy)	
Hrubá mzda	-	súčet mzdových plnení	
Hrubý príjem	-	HM + DDS zam-eľ	
Zákl. nezd. časť	-	381,61 €	
ZP - zamestnanec	-	4 % z HP	
SP - zamestnanec	-	9,4 % z HM	
ZP - zamestnávateľ	-	10 % z HP	
SP - zamestnávateľ	-	25,2 % z HM	
Základ dane	-	HM - poistenie zam-ec - zákl. nezd. časť	
Daň	-	19 % zo základu dane	
Daňový bonus	-	výška daňového bonusu	
Daňová povinnosť	-	daň - daňový bonus	
Čistá mzda	-	HM - poistenie zam-ec - daňová povinnosť	
Cena práce	-	HM + ZP a SP zam-eľ	
DDS - zamestnanec	-	výška DDS (podľa zmluvy)	
Stravné lístky	-	suma stravných lístkov	
Mzda na účet	-	čistá mzda - DDS - stravné lístky	

Tabuľka 10 – Výpočet mzdy (vlastné spracovanie)

2.6 Sociálne a zdravotné poistenie

Podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, sa skladajú odvody do sociálnej poisťovne z nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia (starobné a invalidné), poistenia v nezamestnanosti, garančného poistenia a úrazového poistenia. Pracovník hradí odvody z nemocenského, invalidného, starobného a zdravotného

poistenia a poistenia v nezamestnanosti a neplatí garančné a úrazové poistenie, ani rezervný fond solidarity. Výpočet odvodov na sociálne poistenie vychádza z hrubej mzdy pracovníka (Rievajová, 2008, s. 24). Pre výpočet odvodov do Sociálnej poisťovne nie je stanovený minimálny vymeriavací základ. Pre rok 2022 sa maximálny vymeriavací základ vypočíta ako 7-násobok priemernej mesačnej mzdy dosiahnutej v roku 2020 ($7 \times 1\,133 \text{ €} = 7\,931 \text{ €}$) (Jaspis, 2022). „*Odvody na zdravotné poistenie upravuje Zákon č. 580/2004 Z. z. Odvody na verejné zdravotné poistenie tzv. preddavky na poistné sú mesačné zálohovo odvádzané finančné prostriedky, ktoré sa po uplynutí kalendárneho roka zúčtovávajú v ročnom zúčtovaní poistného*“ (Jaspis, 2022). Tieto preddavky majú povinnosť platiť zamestnanci aj zamestnávateľa. Určený nie je ani minimálny, ani maximálny vymeriavací základ, či už pre pracovníka alebo zamestnávateľa. Pre pracovníka, ktorý je zamestnaný na plný úväzok platí, že hranicou je výška minimálnej mzdy (646 € pre rok 2022). Výpočet výšky odvodov na zdravotné poistenie vychádza z hrubého príjmu pracovníka (Jaspis, 2022).

Tabuľka č. 11 zobrazuje výšky poistného pre pracovníka.

Poistenie zamestnanec	Sadzba	Max. VZ	Max. výška poistného
Nemocenské	1,40%	7 931,00 €	111,03 €
Dôchodkové	starobné	4,00%	7 931,00 €
	invalidné	3,00%	7 931,00 €
Poistenie v nezamestnanosti	1,00%	7 931,00 €	79,31 €
Sociálne poistenie spolu	9,40%	-	745,51 €
Zdravotné poistenie	4,00%	nie je určený	nie je určená

Tabuľka 11 – Výšky poistného zamestnanca (vlastné spracovanie)

Tabuľka č. 12 zobrazuje výšky poistného pre zamestnávateľa.

Poistenie zamestnávateľ	Sadzba	Max. VZ	Max. výška poistného
Nemocenské	1,40%	7 931,00 €	111,03 €
Dôchodkové	starobné	14,00%	1 110,34 €
	invalidné	3,00%	7 931,00 €
Poistenie v nezamestnanosti	1,00%	7 931,00 €	79,31 €
Garančné	0,25%	7 931,00 €	
Úrazové	0,80%	neobmedzený	neobmedzená
Rezervný fond	4,75%	7 931,00 €	376,72 €
Sociálne poistenie spolu	25,20%	-	1 935,15 €
Zdravotné poistenie	10,00%	nie je určený	nie je určená

Tabuľka 12 – Výšky poistného zamestnávateľa (vlastné spracovanie)

3 ZAMESTNANECKÉ BENEFITY

Poskytovanie zamestnaneckých benefitov (rozdielných finančných alebo nefinančných plnení pracovníkom ich zamestnávateľom nad rámec zjednanej mzdy) prispieva k motivácii pracovníkov, k ich spokojnosti so zamestnaneckými požiadavkami u zamestnávateľa a k posilneniu pozitívneho pomeru pracovníka k zamestnávateľovi. Dobre vybraný systém zamestnaneckých výhod spoločne s dokonale vybraným systémom odmeňovania pracovníkov prispieva jednako ku zväčšeniu konkurencieschopnosti zamestnávateľa na trhu práce pri získavaní a upevnení kvalifikovaných zamestnancov spoločnosti. Balíček poskytovaných benefitov je jedným z dôležitých rozhodovacích faktorov pre pracovníkov, ktorí rozmýšľajú o viac pracovných ponukách (Macháček, 2021, s. 1).

Hnátek (2021, s. 274) vo svojej knihe uvádza, že poskytovanie zamestnaneckých benefitov má svoj daňový režim. Optimálne z hľadiska zdanenia je poskytovanie takých zamestnaneckých benefitov, ktoré sú na strane zamestnanca oslobodené od dane z príjmov fyzických osôb zo závislej činnosti a nezahrňujú sa do vymeriavacieho základu pre odvod poistného na sociálne a zdravotné poistenie a súčasne sú daňovo účinným nákladom zamestnávateľa.

Armstrong (2009, s. 328) vo svojej knihe píše, že zamestnanecké benefity vytvárajú kroky zamestnávateľa určené pre jeho pracovníkov, ktoré svojím postupom zlepšujú bohatstvo týchto pracovníkov. Umožňujú sa navyše k finančnej prémii a utvárajú dôležitú časť hrubého súboru odmien. Ako časť súhrnnej hmotnej odmeny môžu byť odložené na neskoršie alebo mať zásluhový charakter, napr. dôchodkový systém, poistenie a nemocenské dávky alebo môžu byť osobné, ako napr. podnikový automobil a pôžička.

Do zamestnaneckých benefitov patrí taktiež dovolenka a metóda poskytovania voľna, ktoré disponujú charakterom odmeny. Zamestnanecké výhody sú nákladnou súčasťou hrubého zoskupenia hmotných odmien. Môžu odpovedať až tretine nákladov na základné mzdy, či dokonca viac, a musia byť starostlivo naplánované a vedené (Armstrong, 2009, s. 328). Medzi najčastejšie finančné benefity patria 13. a 14. plat, vianočný príspevok, príspevok na dovolenku. Naopak medzi nepeňažné benefity patria automobil, mobilný telefón, vzdelávanie pracovníkov, doprava na miesto výkonu práce a späť, zamestnanecká pôžička. Zamestnávateľ poskytuje benefity z rôznych zdrojov, napr. z nákladov, zo zisku, zo sociálneho fondu. Poskytnutie benefitu zamestnávateľom by malo byť vždy v súlade so Zákonníkom práce a upravené v kolektívnej zmluve, internom predpise zamestnávateľa,

v pracovnej alebo inej zmluve uzatvorenej medzi pracovníkom a zamestnávateľom (Podnikajte, 2016).

3.1 Podmienky zdaňovania benefitov

Zákon o dani z príjmov prináša od roku 2022 zmeny v oblasti nefinančných benefitov pracovníkov. Stanovuje oslobodenie nefinančného benefitu (výnosu) v celkovej čiastke najviac 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov od zdanenia a súvisiacich odvodov. Aby nefinančný výnos mohol byť oslobodený od zdanenia, musia byť dodržané nasledujúce požiadavky:

- jedná sa o príjem zo závislej činnosti v súlade so zákonom o dani z príjmov, ktorý musí mať nefinančnú podobu,
- nejedná sa o plnenia, ktoré nie sú predmetom dane v súlade s § 5 ods. 5 a 6 zákona o dani z príjmov,
- nejde o nefinančné plnenie oslobodené od dane podľa iných ustanovení zákona o dani z príjmov (napr. výhra v súťaži, zabezpečenie dopravy),
- nefinančné plnenie je na strane zamestnávateľa nedaňovým výdavkom a nie je pracovníkom poskytnuté z prostriedkov sociálneho fondu a nepresahuje celkovú čiastku 500 € od všetkých zamestnávateľov za rok (Mazars, 2021).

Pokiaľ benefit prekročí sumu 500 €, zdaňuje sa len čiastka prevyšujúca túto hranicu.

Medzi bežné podoby takýchto nefinančných benefitov spadajú napríklad teambuildingy, cafeteria systém, vstupenky na rôzne podujatia, úhrada životného poistenia pracovníka, členské karty, poskytnutie služobného telefónu aj na súkromné účely a pod. V prípade, že nefinančný benefit poskytne zamestnávateľ dobrovoľne bez toho, aby mu úloha poskytnutia benefitu plynula zo zmluvy uzavretej s pracovníkom, kolektívnej zmluvy alebo interného predpisu, bude nefinančný benefit poskytnutý pracovníkovi oslobodený od dane v celkovej čiastke maximálne 500 € za zdaňovacie obdobie. Oslobodenie od dane z príjmov u pracovníka je možné aj pri nefinančných benefitoch do hranice 500 €, ak ich zamestnávateľ poskytne svojim pracovníkom na základe zmluvy alebo interného predpisu pričom tieto benefity nebudú u neho uznané za **daňový výdavok**. Ak by si zamestnávateľ chcel uznať výdavky na poskytnuté nefinančné benefity ako daňový výdavok, musí byť poskytnutie tohto benefitu upravené v pracovnej, kolektívne alebo inej obdobnej zmluve, alebo internom predpise zamestnávateľa a zároveň musí byť tento nefinančný benefit zdanený na strane

pracovníka vrátane súvisiacich odvodov do Sociálnej a zdravotnej poisťovne (Mazars, 2021).

3.1.1 Príspevok na stravovanie

Zamestnávateľa v rámci benefitov prispievajú pracovníkom na stravovanie vo väčšej sume než by plynulo zo Zákonníka práce, dokonca sú stravovacie poukážky platené zamestnávateľom v plnej čiastke. Od roku 2022 je tento zamestnávateľský benefit zdaniteľným príjmom pracovníka pri všetkých formách príspevku na stravovanie. Na strane zamestnávateľa bude tento príspevok možné považovať za daňový výdavok, v prípade, že bude takýto zamestnanecký benefit dojednaný v kolektívnej, pracovnej alebo inej zmluve medzi pracovníkom a zamestnávateľom, alebo upravený v internom predpise. Súčasne musí podliehať dani z príjmov zo závislej činnosti a odvodom pracovníka (Mazars, 2021).

3.1.2 Služobné vozidlo na súkromné účely

Na strane pracovníka je poskytnutie služobného vozidla na súkromné účely jeho zdaniteľný príjem po dobu 8 vzápätí po sebe idúcich rokov od zaradenia tohto vozidla do používania v sume 1 % v prvom roku zo vstupnej ceny vozidla a v nasledujúcich siedmich rokoch zo vstupnej ceny vozidla každoročne zníženej o 12,5 %. Toto zdanenie je uplatňované za každý aj začatý mesiac, v ktorom má pracovník oprávnenie toto vozidlo používať aj na súkromné účely a taktiež aj pri prenajatí vozidla. Pokiaľ sa jedná o zamestnávateľa sú zdaniteľným príjmom vo výške 100 % náklady, ktoré súvisia s používaním tohto vozidla jeho pracovníkom. Po uplynutí 8 ročného obdobia, zamestnávateľ svojmu pracovníkovi už toto poskytnutie vozidla ako nefinančný príjem nezdaňuje. Výdavky, ktoré súvisia s týmto vozidlom, uplatní v preukázateľnej výške alebo vo forme paušálnych výdavkov vo výške 80 % z nákladov, ktoré súvisia s vozidlom, zamestnávateľ v daňových výdavkoch (Mazars, 2021).

3.1.3 Doprava pracovníkov do zamestnania

Ak je poskytnuté nepeňažné plnenie väčšie ako 60 € mesačne, plnenie nad túto čiastku je povinný zamestnávateľ svojmu pracovníkovi v jeho mesačnej mzde zdať. Do daňových výdavkov zamestnávateľa je možné uznať náklad, ktorý je vynaložený na dopravu pracovníkov na miesto výkonu práce a späť, ktorá je zabezpečovaná autobusmi určenými na prepravu 10 a viac osôb. Takýto zamestnávateľ, poskytujúci peňažný príspevok na dopravu

pracovníkov, nemôže uplatniť ustanovenia, ktoré súvisia so zabezpečením dopravy. Poskytnutie tohto príspevku je pre zamestnávateľa peňažné plnenie (Mazars, 2021).

3.1.4 Vzdelávanie pracovníkov

Výdavky, ktoré sú vynaložené na vzdelávanie pracovníka si v rámci výdavkov na sociálne a pracovné požiadavky môže uplatniť zamestnávateľ do daňových výdavkov. Toto vzdelávanie musí bezprostredne súvisieť s činnosťou alebo podnikaním zamestnávateľa. Uplatniť si môže taktiež výdavky na vlastné vzdelávacie zariadenia. Pracovník si môže oslobodiť nielen benefit na vzdelávanie súvisiace s činnosťou alebo podnikaním, ale akékoľvek zamestnanecké vzdelávanie, pokiaľ spĺňa dve základné podmienky. Musí aj naďalej ísť o vzdelávanie súvisiace s činnosťou alebo podnikaním tohto zamestnávateľa, pričom ak by išlo zvýšenie vzdelania vysokoškolského stupňa, musí byť pracovník v pracovnom alebo inom obdobnom pomere a to najmenej 24 mesiacov pred začatím akademického roku (Mazars, 2021).

3.1.5 Mobilný telefón, notebook a iný majetok využívaný na súkromné účely

Do daňových výdavkov buďto v preukázateľnej sume alebo formou paušálnych výdavkov vo výške 80 % si pri využívaní majetku na súkromné účely môže zamestnávateľ uplatniť výdavky na obstaranie, prevádzkovanie, technické zhodnotenie alebo opravy a udržiavanie majetku. V prípade, že je poskytnutie mobilu a notebooku dojednané v pracovnej zmluve, pričom je zdaňovaný zamestnávateľom ako nefinančný príjem zo závislej činnosti, potom môže tento výnos zakomponovať do daňových výdavkov na obstaranie mobilu, notebooku, mesačný paušál za užívanie mobilu a iné súvisiace výdavky vo výške 100 %. U pracovníka môže byť súkromné využívanie majetku oslobodené do celkovej čiastky 500 € za rok, ale v takejto možnosti si zamestnávateľ nemôže výdavky, ktoré súvisia so súkromným využitím akceptovať za daňový výdavok (Mazars, 2021).

3.1.6 Rekreačné poukazy

Pre zamestnanca je príspevok na rekreáciu najviac však v sume 275 € za rok oslobodený od dane a nepodlieha ani odvodom, ktoré s nim súvisia, no pre zamestnávateľa sú tieto príspevky daňovým výdavkom. Zamestnávateľovou povinnosťou je poskytnúť pracovníkovi s pracovným pomerom dlhším ako 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu najviac v čiastke 55 % oprávnených výdavkov (275 € za rok), musí však zamestnávať viac ako 49 pracovníkov (Mazars, 2021).

4 DAŇ Z PRÍJMU ZO ZÁVISLEJ ČINNOSTI

„Daň je definovaná ako povinná, nenávratná, zákonom určená platba do verejného rozpočtu. Je to platba neúčelová a neekvivalentná. Dane predstavujú jeden druh príjmu verejného rozpočtu (štátny rozpočet, municipálne rozpočty, rozpočty vyšších stupňov územnej samosprávy a taktiež verejných fondov)“ (Misařová a Otavová, 2015, s. 11).

Kubátová definuje daň (2010, s. 15), ako transfer prostriedkov od súkromného k verejnému sektoru. Opätuje sa pravidelne v časových fázach (napr. každoročné hradenie dane z príjmu) alebo je nepravidelná a vypláca sa až za konkrétnych situácií (napr. prevod nehnuteľnosti). Neúčelnosť dane je fakt, že konkrétna daň v jasnej miere nemá hradiť určitý cieľ, ale to, že sa stane časťou hrubých príjmov verejného rozpočtu, z ktorého sa budú platiť rozdielne verejné požiadavky. Neekvivalentnosť vyjadruje, že platca nemá právo na protihodnotu vo výške odpovedajúcej jeho poplatku. Príspevky na sociálne zabezpečenie sú veľmi sporným príkladom, a taktiež príspevky na iné druhy zákonného poistenia, napr. zdravotné. Pre zaradenie do kategórie daní presne nespĺňujú podmienky, avšak niektoré vlastnosti, ktoré majú, sú dani veľmi podobné. Medzi dane ich radí predovšetkým povinnosť ich platenia, pričom výška príspevku určuje prevažne výšku dôchodku, z ktorého sa platí. Ďalej sú to platby povinné, určené zákonom (Kubátová, 2010, s. 16). Za daňovníka dane z týchto príjmov sa považuje zamestnanec, ktorý dosahuje príjmy zo závislej činnosti podliehajúce dani z príjmov. Je ustanovená v § 5 ZDP a predstavuje osobitnú skupinu príjmov (Zákon č. 311/2001 Zb.).

4.1 Závislá činnosť

V Zákonníku práce je definovaná ako činnosť, ktoré je vykonávaná v pomere nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti pracovníka, osobne pracovníkom pre zamestnávateľa, podľa inštrukcií zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase stanovenom zamestnávateľom, za plat alebo prémie (Zákon č. 311/2001 Zb.).

Zamestnanec

Zamestnanec je fyzická osoba vykonávajúca zárobkovú činnosť, ktorá má nárok na príjem zo závislej činnosti, to znamená fyzická osoba v pracovnom pomere, v služobnom pomere, v štátnozamestnaneckom pomere okrem osôb, ktorým plynie príjem z dohody o uskutočnení práce a dohody o pracovnej činnosti (Matlovičová, 2019, s. 274).

Zamestnávateľ

Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva minimálne jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom pomere, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch (Zákon č. 311/2001 Zb.).

4.1.1 Príjmy zamestnanca

Podľa Zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov sú príjmy zamestnanca:

- výnosy z terajšieho alebo z predchádzajúceho pracovnoprávneho pomeru alebo služobného vzťahu,
- výnosy plynúce v spojení s bývalým, terajším alebo budúcim výkonom závislej činnosti,
- nefinančné plnenie poskytnuté od predošlého zamestnávateľa, ktorý je platiteľom dane,
- počas ôsmich bezprostredne po sebe nadväzujúcich kalendárnych rokoch od zaradenia motorového vozidla do užívania vrátane sumy vo výške 1 % v prvom roku zo vstupnej ceny motorového vozidla zamestnávateľa a nasledujúcich siedmich kalendárnych rokoch zo vstupnej ceny motorového vozidla každoročne zníženej o 12,5 % k prvému dňu kalendárneho roka za každý aj začatý kalendárny mesiac jeho poskytnutia na používanie na služobné a súkromné účely,
- ocenenie alebo výhra prijatá pracovníkom, ktorý sa zúčastnil súťaže ohlásenej vlastným zamestnávateľom, nefinančné plnenie poskytnuté pracovníkovi zamestnávateľom, ktorý je platiteľom dane,
- nefinančné plnenie poskytnuté od predchádzajúceho zamestnávateľa, ktorý je platiteľom dane, výnosy z prostriedkov sociálneho fondu a prémie za produktívnu prácu žiaka strednej odbornej školy a výnos študenta vysokej školy v čase odbornej praxe (Zákon č. 595/2003 Zb.).

4.2 Základ dane z príjmu zo závislej činnosti

Základom dane je príjem zo závislej činnosti a taktiež ide aj o finančné a nefinančné výnosy, ktoré pre zľahčenie môžeme brať ako príjmy z pracovnoprávneho vzťahu, služobného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo členského pomeru, v ktorom je daňovníkovou povinnosťou dodržiavať inštrukcie zamestnávateľa, tzv. závislá činnosť.

Zvláštnostíou týchto príjmov je to, že pri ostatných príjmoch rozhoduje reálny moment kedy je príjem prijatý, no pri príjme zo závislej činnosti platí výnimka. Pokým sú príjmy skutočne pripísané na účet pracovníka do 31. januára nasledujúceho roku, vždy ide o príjmy predchádzajúceho roku, za ktorý boli dosiahnuté. Klasickým prípadom je plat za december 2021, ktorý je vyplatený až v januári 2022. Z príjmov zo závislej činnosti sa v daňovom priznaní odpočítavajú preddavky na zdravotné a sociálne poistenie viažuce sa k tomuto príjmu. Tento základ dane nemôže byť znížený o prípadnú stratu (Money, 2021).

Schultzová (2015, s. 59) vo svojej knihe uvádza, že na základe potvrdení o príjme, nachádzajúcich sa v prílohe daňového priznania zhrnie daňovník príjmy zo závislej činnosti od všetkých svojich zamestnávateľov. Príjmy, ktoré plynú zo zdrojov v zahraničí, taktiež pracovník zahrnie do tejto sumarizácie a uvedie ich ako hrubé príjmy bez položiek odpočítateľných od základu dane vyčíslených v eurách. Tento úhrn príjmov zo závislej činnosti sa znižuje o povinné príspevky, ktoré platí ako pracovník.

4.2.1 Príjmy, ktoré nie sú predmetom dane

V súlade so Zákonom č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov nie je predmetom dane:

- cestovná kompenzácia poskytovaná v spojení s výkonom závislej činnosti, okrem vreckového poskytovaného pri zahraničnej pracovnej ceste,
- nepeňažné plnenie vo výške hodnoty poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov, osobných hygienických prostriedkov a pracovného oblečenia,
- čiastka prijatá pracovníkom ako preddavok od zamestnávateľa na preukázané náklady,
- suma poskytovaných rehabilitačných pobytov, rekondičných pobytov, kondičných rehabilitácií a preventívnej zdravotnej starostlivosti,
- kompenzácia za používanie svojho náradia, zariadenia a predmetov potrebných na výkon práce,
- kompenzácia nákladov a plnenie poskytované v spojení s výkonom funkcie (Zákon č. 595/2003 Zb.).

4.3 Nezdaniiteľné časti základu dane

Nezdaniiteľné časti základu dane inak povedané aj daňové úľavy sú daňové zvýhodnenia, pomocou ktorých si môže daňovník upraviť dosiahnutý čiastkový základ dane a znížiť si tak svoju daňovú povinnosť. Uplatniť si môže tieto nezdaniiteľné časti základu dane:

- nezdaniiteľná časť základu dane na daňovníka,
- nezdaniiteľná časť základu dane na manželského partnera,
- nezdaniiteľná časť základu dane na zaplatené príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie,
- nezdaniiteľná časť základu dane vo výške úhrad súvisiacich s kúpeľnou starostlivosťou (Oberhauser, 2020, s. 88).

Tieto nároky si môže daňovník uplatniť v ročnom zúčtovaní, po uplynutí zdaňovacieho obdobia, každý mesiac, pri splňaní zákonom stanovených podmienok (Matlovičová, 2019, s. 562). Hladina nezdaniiteľných častí základu dane na vyživovanú manželku (manžela) a na daňovníka závisí od miery životného minima účinného k 1. 1. daného zdaňovacieho obdobia, od miery vlastného výnosu manželky (manžela) a od hladiny vykázaného základu dane daňovníka z aktívnych príjmov (Baštincová, 2016, s. 132).

4.3.1 Nezdaniiteľná časť základu dane na daňovníka

Nezdaniiteľná časť základu dane na daňovníka je odvodená zo sumy životného minima. Počíta sa ako 21-násobok sumy platného životného minima, ktoré je stanovené pre rok 2022 v sume 218,06 € mesačne, čo znamená, že výška nezdaniiteľnej časti základu dane na daňovníka je 4 579,26 € ročne (381,61 € mesačne). V prípade, ak daňovník dosiahne ročný základ dane prevyšujúci sumu 20 235,97 €, jeho základ dane sa vypočíta ako 44,2-násobok životného minima (9 638,25 € ročne) a v prípade presiahnutia sumy ročného základu dane vo výške 38 553,01 € je jeho nezdaniiteľná časť základu dane **nula** (Jaspis, 2022).

V tabuľke č. 13 je uvedená zmena vo výške nezdaniiteľnej časti základu dane na daňovníka za rok 2022 oproti roku 2021.

rok	ročne	mesačne
2021	4 511,43 €	375,95 €
2022	4 579,26 €	381,61 €

Tabuľka 13 – Porovnanie nezdaniiteľných častí na daňovníka (vlastné spracovanie)

Túto nezdaniteľnú časť si daňovník nemôže uplatniť v prípade, že na začiatku zdaňovacieho obdobia 2022 poberá vyrovnávací príplatok, starobný alebo predčasný starobný dôchodok, starobné dôchodkové sporenie, výsluhový dôchodok alebo podobný dôchodok zo zahraničia (Jaspis, 2022).

4.3.2 Nezdaniteľná časť základu dane na manželského partnera

Nezdaniteľnú časť základu dane na manželského partnera si daňovník môže uplatniť len v možnosti, ak manželka/manžel žije s daňovníkom v spoločnej domácnosti a spĺňa najmenej jednu z nasledovných požiadaviek:

- v správnom zdaňovacom období poberal/a finančný príspevok na starostlivosť,
- bol/a zaradený/á do zoznamu kandidátov o zamestnanie,
- stará sa o vyživované maloleté dieťa žijúce s daňovníkom v domácnosti do dovŕšenia 6 rokov života,
- pokladá sa za človeka so zdravotným alebo ťažkým zdravotným postihnutím (Jaspis, 2022).

V prípade, že daňovník dosiahne základ dane menší ako 176,8-násobok právoplatného životného minima (38 553,01 € ročne), tak pri výpočte nezdaniteľnej časti základu dane na manžela/manželku postupuje takto:

- ak manžel/manželka nemá vlastný výnos, v tomto prípade je nezdaniteľná časť základu dane vo výške 19,2-násobku úhrnu životného minima (4 186,75 € ročne),
- v prípade, že vlastný príjem má, ale nepresahuje úhrn 4 186,75 € ročne, nezdaniteľná časť základu dane bude rozdiel medzi sumou 4 186,75 € a vlastným výnosom manžela/manželky,
- ak je vlastný výnos manžela/manželky väčší ako úhrn 4 186,75 € ročne, v takomto prípade je nezdaniteľná časť základu dane **nula** (Jaspis, 2022).

Tabuľka č. 14 popisuje výšku nezdaniteľnej časti na manželského partnera odvíjajúcej sa od výšky základu dane daňovníka a vlastného príjmu manželského partnera.

Základ dane daňovníka	Vlastný príjem manžela/manželky	Nezdaniteľná časť na manžela/manželku
rovnajúci sa alebo nižší 38 553,01 €	0 €	4 511,43 €
	nižší ako 4 186,75 €	4 186,75 € - vlastný príjem
	vyšší ako 4 186,75 €	0 €
vyšší ako 38 553,01 €	0 €	13 825 € - 1/4 ZD
	vyšší ako 0 €	13 825 € - (1/4 ZD - vlastný príjem)

Tabuľka 14 – Výpočet nezdaniteľnej časti základu dane na manželského partnera (vlastné spracovanie)

Do vlastného výnosu manželského partnera sa zarátava hocijaký výnos znížený o uhradené poistné a príspevky na zdravotné a sociálne poistenie, ktoré mal za povinnosť z tohto výnosu uhradiť (nemocenské dávky, materská, výhry a aj príjmy oslobodené od dane z príjmov). Do týchto výnosov sa nezarátava zamestnanecká prémie, zvýšenie dôchodku pre bezvládnosť, štátne sociálne dávky a daňový bonus na dieťa (Jaspis, 2022).

4.3.3 Nezdaniteľná časť základu dane vo forme príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie

„Nezdaniteľnú časť základu dane vo forme príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie si daňovník uplatní v daňovom priznaní alebo v ročnom zúčtovaní preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti, ktoré mu vykoná zamestnávateľ na jeho žiadosť“ (Jaspis, 2022). Podľa § 11 ods. 9 zákona o dani z príjmov, je možné v zdaňovacom období odrátať od základu dane sumu najviac do výšky 180 € za rok (Jaspis, 2022).

Aby si daňovník mohol uplatniť túto nezdaniteľnú časť musí uhradiť príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie na základe účastníckej zmluvy, nemať uzatvorenú inú účastnícku zmluvu, preukázať uhradenie príspevku dokumentom, ktorý vyhotoví doplnková dôchodková sporiteľňa (Jaspis, 2022).

4.4 Daňový bonus

Daňový bonus na vyživované dieťa predstavuje daňové zvýhodnenie od štátu, ktoré si pracovník môže uplatniť na každé vyživované dieťa žijúce s ním v domácnosti. Vyplatený daňový bonus znižuje daňovníkovi preddavok na daň (pri uplatňovaní si nároku na daňový bonus mesačne) alebo daň (pri uplatňovaní si nároku na daňový bonus po skončení zdaňovacieho obdobia raz ročne) (Bánociová, 2011, s. 115).

Tabuľka č. 15 popisuje 4 podmienky na základe ktorých si môže daňovník uplatniť daňový bonus na vyživované dieťa.

1. podmienka: daňový bonus je možné uplatniť na dieťa, ktoré sa považuje za vyživované dieťa, tzn. dieťa:	- vlastné, - osvojené, - prevzaté do starostlivosti, druhého z manželov, ktoré sa považuje za nezaopatrené, - plnoleté nezaopatrené dieťa, ak do dosiahnutia plnoletosti bolo zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov
2. podmienka:	- na vyživované dieťa, ktoré žije s daňovníkom v domácnosti
3. podmienka: dosiahnutie určitej výšky príjmu:	- podľa § 5 zákona o dani z príjmov musí dosiahnuť za rok 2022 výšku príjmu aspoň vo výške 6-násobku minimálnej mzdy (3 876 €)
4. podmienka:	- nárok na daňový bonus si môže uplatniť len jeden z rodičov

Tabuľka 15 – Podmienky uplatnenia daňového bonusu (vlastné spracovanie)

Nárok na daňový bonus na dieťa sa uplatňuje:

- od mesiaca, v ktorom sa narodilo (vrátane tohto mesiaca),
- do mesiaca, v ktorom dieťa dovŕši 25 rokov veku, pokiaľ sa neustále pripravuje na zamestnanie denným štúdiom na strednej alebo vysokej škole (Latečková, 2016, s. 56).

Výška mes. daňového bonusu a jej výpočet podľa veku dieťaťa je uvedený v tabuľke č. 16.

Rok veku vyživovaného dieťaťa	Mesačná suma	Výpočet
od 6 rokov	€ 47,14	2 x základná suma
nad 6 do 15 rokov	€ 43,60	1,85 x základná suma
nad 15 rokov	€ 23,57	základná suma

Tabuľka 16 – Výška daňového bonusu v roku 2022 (vlastné spracovanie)

4.5 Ročné zúčtovanie dane zamestnanca

Tabuľka č. 17 zobrazuje ročné zúčtovanie zamestnanca. V riadku č. 1 (úhrn zúčtovaných a vyplatených príjmov) sa uvedie súčet všetkých zdaniteľných príjmov pracovníka podľa § 5 ZDP. Súčet úhrnov sociálneho a zdravotného poistenia, ktoré počas roka už zamestnanec odvodil, sa následne odčítajú od riadku č. 1 a stanoví sa tým základ dane, ktorý sa uvedie do riadku č. 3. V riadku s názvom zníženie základu dane (č. 4) sa uvedie suma daňových zliav, o ktorú sa poníži čiastka základu dane k dosiahnutiu sumy zdaniteľnej mzdy (riadok č. 5). Čiastka zdaniteľnej mzdy sa vynásobí príslušným percentom dane z príjmu (19 alebo

25 % podľa § 15 ZDP) a tým sa zistí výška dane, ktorá sa môže ponížiť o čiastku daňového bonusu pre stanovenie sumy určenej v riadku č. 17. Po odčítaní úhrnu preddavkov na daň (riadok č. 18), ktorá predstavuje výšku už odvedenej dane za rok, od dane zníženej o daňový bonus môže vyjsť čiastka buďto kladná alebo záporná. V prípade čiastky kladnej sa hovorí o takzvanej daňovej povinnosti (dani na úhradu), ktorá predstavuje to, čo musí pracovník zaplatiť štátu a v prípade čiastky zápornej ide o čiastku (daňový preplatok), na ktorú má pracovník nárok žiadať od štátu naspäť.

I. časť		(v eurách)
01	Úhrn zúčtovaných a vyplatených zdaniteľných príjmov zo závislej činnosti podľa § 5 zákona zo zdrojov na území SR, vyplatených všetkými zamestnávateľmi, ktorí sú platiteľmi dane, okrem príjmov z ktorých sa daň vyberá zrážkou podľa § 43 zákona	
01a	- z toho úhrn príjmov plynúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	
02	Úhrn povinného poistného (§ 5 ods. 8 zákona)	
	- z toho úhrn poistného na	
	02a	sociálne poistenie (zabezpečenie)
	02b	zdravotné poistenie
03	Základ dane (r. 01 - r. 02)	
04	Zníženie základu dane podľa § 11 zákona	
	04a	na daňovníka
	04b	na manželku (manžela)
	04c	na zaplatené príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie
	Spolu r. 04a až r. 04c	(pri vzniku nároku na zamestnaneckú prémie sa uvádza 0)
05	Zdaniteľná mzda (r. 03 - r. 04)	
06	Daň (§ 15 zákona)	
07	Zamestnanecká prémie podľa § 32a zákona ²⁾	
08	Suma zamestnaneckej prémie nesprávne vyplatené zamestnávateľom, ktorý je platiteľom dane (§ 40 zákona)	
09	Nárok na daňový bonus podľa § 33 zákona v nadväznosti na § 52zzj zákona (ďalej len „daňový bonus podľa § 33 zákona) v úhrne na všetky vyživované deti	
10	Daňový bonus podľa § 33 zákona priznaný a vyplatený všetkými zamestnávateľmi, ktorí sú platiteľmi dane na všetky vyživované deti	
11	Daňový bonus podľa § 33 zákona na vyplatenie zamestnancovi po vykonaní ročného zúčtovania	(r. 09 - r. 10) > 0
12	Daňový bonus podľa § 33 zákona na vyplatenie znížený o daň	(r. 11 - r. 06) > 0
13	Daňový bonus podľa § 33 zákona na vybratie od zamestnanca po vykonaní ročného zúčtovania	(r. 09 - r. 10) < 0
14	Daň znížená o daňový bonus podľa § 33 zákona	(r. 06 - r. 09) > 0
15	Nárok na daňový bonus na zaplatené úroky podľa § 33a zákona	
16	Daňový bonus na zaplatené úroky podľa § 33a zákona na vyplatenie znížený o daň zníženú o daňový bonus podľa § 33 zákona	(r. 15 - r. 14) > 0
17	Daň znížená o daňový bonus podľa § 33 zákona a o daňový bonus na zaplatené úroky podľa § 33a zákona	(r. 14 - r. 15) > 0
18	Úhrn preddavkov na daň (§ 35 zákona) zrazených všetkými zamestnávateľmi, ktorí sú platiteľmi dane, neupravený o daňový bonus podľa § 33 zákona	
19	Nedoplatok dane – neupravený	(r. 06 - r. 18) > 0
20	Preplatok dane – neupravený	(r. 06 - r. 18) < 0
21	Daň na úhradu	(r. 06 - r. 09 - r. 15 + r. 10 + r. 12 + r. 16 - r. 18 + r. 08) > 0 +
	Daňový preplatok	(r. 06 - r. 09 - r. 15 + r. 10 + r. 12 + r. 16 - r. 18 + r. 08) < 0 -
22	Zamestnávateľ	
	vyberie od zamestnanca sumu	(r. 19 - r. 15 - r. 11 - r. 07 + r. 08 + r. 13 - r. 20) > 0
	vyplatí zamestnancovi sumu	(r. 19 - r. 15 - r. 11 - r. 07 + r. 08 + r. 13 - r. 20) < 0

Tabuľka 17 – Výpočet preddavku na daň zamestnanca (vlastné spracovanie podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov)

5 PRÍJMY OSLOBODENÉ OD DANE Z PRÍJMU

Podľa Zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov sú od dane oslobodené príjmy poskytnuté ako:

- suma vynaložená zamestnávateľom na vzdelávanie pracovníka, cena stravy poskytovanej zamestnávateľom pracovníkovi na konzumáciu na pracovisku,
- úhrn príspevku na rekreáciu poskytnutého zamestnávateľom pracovníkovi a suma príspevku na športovú činnosť dieťaťa poskytnutého zamestnávateľom,
- cena nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnávateľom pracovníkovi na konzumáciu na pracovisku (Blaščíková, 2022, s. 353).

Ďalej aj:

- použitie zdravotníckeho, rekreačného, vzdelávacieho, predškolského, športového alebo telovýchovného zariadenia poskytnutého zamestnávateľom pracovníkovi,
- kompenzácia príjmu a príplatok ku kompenzácii príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti poskytovaná zamestnávateľom vlastnému pracovníkovi,
- kompenzácia za stratu na zárobku vyplatená pracovníkovi,
- nefinančné plnenie poskytnuté pracovníkovi zamestnávateľom za cieľom zabezpečenia dopravy pracovníka na miesto výkonu práce a späť v celkovej výške najviac 60 eur mesačne a ak presiahne čiastku 60 eur, do základu dane (čiastkového základu dane) sa zahrnie len plnenie nad takto ustanovenú sumu,
- nefinančné plnenie poskytnuté pracovníkovi v celkovej výške najviac 500 eur za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov, pokiaľ si zamestnávateľ toto plnenie neuplatní ako výdavky vynaložené na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie príjmov,
- príplatok k náhrade príjmu, nemocenskému, podpore pri ošetrovaní člena rodiny, finančnej pomoci v materstve,
- jednorazový príspevok za výkon mimoriadnej služby, motivačný príspevok, náhrada cestovného, jednorazové odškodnenie pozostalých,
- podnikové štipendiá poskytované študentom vysokých škôl (Zákon č. 595/2003 Zb.).

6 DAŇOVÉ VÝDAVKY ZAMESTNÁVATEĽA

V súlade s § 19 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov je uvedené, aké daňové náklady si môže uplatniť zamestnávateľ a tým postupne znížiť svoju daňovú povinnosť. Je veľmi podstatné, aby zamestnávateľ hľadel na to, o aké výdavky sa jedná. V roku 2022 si do daňových výdavkov môže zamestnávateľ uplatniť najmä výdavky na starostlivosť o zdravie pracovníkov a sociálne podmienky (Poradca s. r. o., 2022, s. 49). Najmä ide o výdavky:

- na hygienické vybavenie pracovísk, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- na starostlivosť o zdravie pracovníkov a vlastné zdravotnícke zariadenia,
- na rekvalifikáciu, vzdelávanie pracovníkov a vlastné vzdelávacie zariadenia,
- príspevky na stravovanie pracovníkov a doplnkové dôchodkové sporenie,
- na cestovné náhrady a dopravu pracovníka na výkon práce a späť,
- preddavky na daň zrazené z poistných príspevkov pracovníka z navýšeného nefinančného plnenia, poistné a príspevky pracovníka z tohto plnenia,
- odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou občanov a občanov s ťažším zdravotným postihnutím (Mintál, 2022, s. 102-103).

Napríklad výška príspevku na stravovanie musí byť maximálne vo výške 55 % stravného (pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín) a minimálne vo výške 55 % hodnoty jedla, aby bola daňovým výdavkom pre zamestnávateľa. Od 1. 5. 2022 je úhrn stravného zvýšený na 6 €. Úhrn maximálnych daňových výdavkov zamestnávateľa na stravovanie pre rok 2022 je teda stanovená na 3,30 €. V súlade s § 152 ods. 4 ZP sa hodnotou jedla rozumie cena stravovacej poukážky, ktorá tvorí minimálne 75 % predmetného stravného, teda čiastku 4,50 € ($6 \times 0,75$). Výška peňažného príspevku je minimálne 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky v úhrne 2,48 € (tzn. 55 % zo sumy 4,50 €), maximálne však 55 % zo stravného 6 € (najviac 3,30 €). To znamená, že pracovník má od dane oslobodenú čiastku maximálne 3,30 € (Daňové centrum, 2022).

Tabuľka č. 18 zobrazuje zmenu maximálnych hodnôt príspevkov na stravovanie s platnosťou od 1. mája 2022.

	Do 30. 4. 2022	Od 1. 5. 2022
Max. hodnota stravovacej poukázky	3,83 €	4,50 €
Min. príspevok zamestnávateľa na stravovaciou poukážku	2,11 €	2,48 €
Max. peňažný príspevok zamestnávateľa na stravovanie	2,81 €	3,30 €

Tabuľka 18 – Zmena vo výškach daňových výdavkov na stravovanie (vlastné spracovanie)

II. PRAKTICKÁ ČASŤ

7 ANALÝZA SPOLOČNOSTI

V nasledujúcich podkapitolách bude predstavená spoločnosť Logman-Považan, a. s. Všetky údaje v kapitolách pochádzajú z interných zdrojov spoločnosti.

7.1 Základné údaje spoločnosti

Názov spoločnosti: Logman-Považan, a. s.

Právna forma: a. s. (akciová spoločnosť)

Sídlo: Panská 9, 811 01 Bratislava - mestská časť Staré Mesto, Slovenská republika

Počet zamestnancov: 62

Predmet podnikania: montáž, opravy a údržba elektrických zariadení, nákup, predaj a sprostredkovanie predaja nehnuteľností, poradenská činnosť v oblasti elektromontážnych prác, sprostredkovanie obchodu, maliarske a natieračské práce, maloobchod v rozsahu voľných živností, veľkoobchod v rozsahu voľných živností, vykonávanie bytových a občianskych stavieb, zámočníctvo, čalúnnictvo, výroba gumových a plastových výrobkov, cestná nákladná doprava

SK-NACE klasifikácia: 22290 Výroba ostatných plastových výrobkov

Základný kapitál: 101 216 € (2 486 661 Kč)

Druh vlastníctva: súkromné tuzemské

7.2 História a súčasnosť

História

„Aj Slovensko robí svet bezpečnejším“, takto znie oficiálny slogan spoločnosti. Logman-Považan, a. s., ktorá pôsobí na slovenskom a zahraničnom trhu od roku 1992 a už v roku 1996 sa stala jedným z najväčších výrobcov výstražných trojuholníkov v Európe, ktoré sú základným produktom spoločnosti. Po obdržaní homologizačného čísla od certifikovanej skúšobne v Prahe sa v roku 1993 produkcia rozšírila a v roku 2000 spoločnosť vyexpedovala viac ako 1 milión trojuholníkov.

Súčasnosť

Na ploche cca 2 800 m² výrobných priestorov v prevádzkach **výroba výstražných trojuholníkov** a **lisovňa plastických hmôt** vyrába okrem výstražných trojuholníkov aj plastové diely určené pre automobilový priemysel, elektrotechnický priemysel a stavebný

priemysel technológiou vstrekováním. Vyrába aj plastové obaly určené pre potravinársky a chemický priemysel technológiou vyfukovaním. V roku 2017 sa produkcia približovala k 30 miliónom. S pribúdajúcimi rokmi sa rozširovalo aj portfólio zákazníkov. Do dnešnej doby sa firma môže pochváliť, že ich trojuholníky boli vo viacerých modeloch automobiliek ako Audi, Škoda, GM, Opel, Fiat, Man, Scania, Jaguar, Land Rover, Hyundai, Peugeot, Citroen. Ročne sa tu spracuje viac ako 900 ton materiálov ako PMMA, ABS, HDPE, LDPE od popredných európskych výrobcov. Technologické vybavenie strediska je na vysokej úrovni. Pozostáva zo strojov renomovaných výrobcov technologického zariadenia ako sú Engel, Arburg, SK, Somos. Vytvorenými kapacitami vyfukovacích lisov a vstrekolisov zabezpečuje výrobu plastových dielov, komponentov a plastových obalov v súlade so špecifickými požiadavkami zákazníkov. Kvalita výrobkov a spokojnosť zákazníka je jeden zo základných kameňov spoločnosti, na ktorých stavia aj pomocou certifikátov ako IATF 16949:2016 a ISO 9001:2015. Spoločnosť je každoročne recertifikovaná na systém environmentálneho manažérstva podľa normy ISO 14001. Vo výrobnej časti zameranej na výrobu plastov a autodiélov sa pracuje na 2 zmeny – ranná a nočná so základným pracovným fondom 8 hodín pripadajúcim na 1 zmenu. Na jednotlivých zmenách sa striedajú majstri, ktorí majú na starosti určitý počet zamestnancov, ktorým zadávajú prácu. Vo výrobnej časti zameranej na montáž výstražných trojuholníkov sa pracuje na 1 rannú zmenu so základným pracovným fondom 8 hodín. Medzi výrobné operácie patrí montáž, balenie, zváranie, rezanie, lepenie, narážanie, nitovanie, striekanie líšt a strih.



Obrázok 1 – Výrobné portfólio spoločnosti (vlastné spracovanie podľa Logman-povazan.com)



Obrázok 2 – Logo spoločnosti (vlastné spracovanie podľa Logman-povazan.com)

7.3 Analýza základného mzdového ohodnotenia výrobného pracovníka

Analyzovaná bude výrobná časť spoločnosti zameraná na výrobných pracovníkov, ktorý vykonávajú činnosti, akými sú napr.: montáž VT (výstražných trojuholníkov), balenie VT, zváranie plastových líšt na VT, nitovanie VT, rezanie obalov na VT a lisovanie odraziek. Zamestnanci sú odmeňovaní úkolovou mzdou, t. j. ich výkon sa meria pomocou noriem. Výkonové normy určia, aké množstvo práce musí zamestnanec vykonať za určitý čas, v prípade tejto spoločnosti 8 h. pracovný čas. Na každú výrobnú činnosť je stanovená iná sadzba na 1 ks výrobku, tzn., že pracovník musí dosahovať rozličných výkonov, aby mal nárok na základné mzdové ohodnotenie.

Pokiaľ sa jedná o činnosť montovania VT, spoločnosť vyrába 2 druhy a to VT EUROMICRO a VT EURO. Rozdiel medzi týmito výrobkami je vo veľkosti samotného trojuholníka a obalu.



Obrázok 4 - VT EUROMICRO (vlastné spracovanie podľa Logman-povazan.com)



Obrázok 3 - VT EURO (vlastné spracovanie podľa Logman-povazan.com)

Ak sa jedná o montáž VT EUROMICRO, pracovníkovou povinnosťou je splniť výkonovú normu, aby mal nárok na základné mzdové ohodnotenie za zmenu, na ktorom sa dohodol so zamestnávateľom v pracovnej zmluve. Minimálna požadovaná výška kusov pri VT EUROMICRO je zobrazená v tabuľke č. 19.

Názov	Výkon v ks	Mzda za zmenu
Montáž VT EUROMICRO	710	29,70 €

Tabuľka 19 – Min. výkonová norma montáže VT EUROMICRO (vlastné spracovanie)

Z tabuľky vyplýva, že na dosiahnutie základného mzdového ohodnotenia musí pracovník vyrobiť aspoň 710 ks VT EUROMICRO, pre dosiahnutie mzdy v čiastke 29,70 € za zmenu.

V prípade montáže VT EURO, ktorého konštrukcia je o niečo väčšia, prináleží pracovníkovi za splnenie minimálnej požadovanej normy čiastka uvedená v tabuľke č. 20.

Názov	Výkon v ks	Mzda za zmenu
Montáž VT EURO	810	29,70 €

Tabuľka 20 – Min. výkonová norma montáže VT EURO (vlastné spracovanie)

Na základe údajov z tabuľky vyplýva, že pre dosiahnutie základného mzdového ohodnotenia v sume 29,70 € za zmenu, musí pracovník splniť výkonovú normu, ktorej minimálna výška je stanovená na 810 ks VT EURO.

Druhou výrobnou činnosťou spoločnosti je balenie VT. Činnosť je uskutočňovaná jedným výrobným pracovníkom, ktorý má za úlohu baliť VT do plastových obalov od dvoch pracovníkov, ktorí VT montujú. Keďže pracovník, ktorý vykonáva činnosť balenia od dvoch montérov, výška minimálnej normy bude vyššia, ako uvádza tabuľka č. 21.

Názov	Výkon v ks	Mzda za zmenu
Balenie VT EUROMICRO	1 360	29,70 €

Tabuľka 21 – Min. výkonová norma balenia VT EUROMICRO (vlastné spracovanie)

Z hodnôt v tabuľke vyplýva, že pri zabalení minimálne 1 360 ks VT EUROMICRO vzniká zamestnancovi nárok na základné mzdové ohodnotenie za zmenu vo výške 29,70 €.

Rovnaký princíp balenia je uplatňovaný aj pri VT EURO. Jediný rozdiel je v minimálnom výkone, z dôvodu väčšej konštrukcie VT, ktorý zobrazuje tabuľka č. 22.

Názov	Výkon v ks	Mzda za zmenu
Balenie VT EURO	1 215	29,70 €

Tabuľka 22 – Min. výkonová norma balenia VT EURO (vlastné spracovanie)

Z tabuľky vyplýva, že aj napriek nižšej minimálnej výrobnej norme VT EURO oproti VT EUROMICRO, ostáva pracovníkovi totožné základné mzdové ohodnotenie za zmenu, ktoré činí 29,70 €.

Pracovník má taktiež možnosť uskutočňovať súčasne činnosť montovania a balenie VT EUROMICRO a VT EURO, ktorých minimálne výkonové normy sú stanovené v tabuľke č. 23.

Názov	Výkon v ks	Mzda za zmenu
Montáž a balenie VT EUROMICRO	430	29,70 €
Montáž a balenie VT EURO	490	29,70 €

Tabuľka 23 – Min. výkonová norma montáže a balenia VT EUROMICRO a VT EURO (vlastné spracovanie)

V porovnaní VT EUROMICRO a VT EURO sa ich minimálna výkonová norma líši len o 60 ks. Na nárokovanie si základného mzdového ohodnotenia 29,70 € za zmenu, musí zamestnanec vyrobiť 430 ks VT EUROMICRO a 490 ks VT EURO.

Zváranie plastových líšt na následné nitovanie je v spoločnosti činnosť, s najväčším minimálnym výkonovým nárokom. Zvárajú sa k sebe plastové časti VT a ich reflexné odrazky. VT sa skladá z troch častí a jeho minimálne výkonové normy sú uvedené v tabuľke č. 24.

Názov	Výkon v ks	Mzda za zmenu
zváranie VT EUROMICRO	3 200	29,70 €

Tabuľka 24 – Min. výkonová norma zvárania líšt VT (vlastné spracovanie)

Na dosiahnutie základného mzdového ohodnotenia za zmenu v čiastke 29,70 €, musí pracovník splniť minimálnu výkonovú normu 3 200 ks.

Výkonové normy v prípade VT EURO ostávajú nezmenené tak, ako je uvedené v tabuľke č. 25.

Názov	Výkon v ks	Mzda za zmenu
zváranie VT EURO	3 200	29,70 €

Tabuľka 25 – Min. výkonová norma zvárania líšt VT EURO (vlastné spracovanie)

Aj napriek horšej manipulácii s jednotlivými časťami VT EURO, kvôli jeho veľkosti, nám z údajov uvedených v tabuľke vyplýva, že takisto ako pri VT EUROMICRO, tak aj pri VT EURO vzniká pracovníkovi nárok na základné mzdové ohodnotenie vo výške 29,70 € za zmenu pri splnení výkonovej normy 3 200 ks.

Nitovanie alebo inak povedané aj montáž stojana VT a jeho minimálne výkonové normy sú zobrazené v tabuľke č. 26.

Názov	Výkon v ks	Mzda za zmenu
nitovanie VT EUROMICRO	740	29,70 €
nitovanie VT EURO	810	29,70 €

Tabuľka 26 – Min. výkonové normy nitovania VT EUROMICRO a VT EURO (vlastné spracovanie)

Z tabuľky plynie, že základné mzdové ohodnotenie 29,70 € za zmenu vzniká pri nitovaní VT EUROMICRO pri minimálnej výkonovej norme 740 ks a VT EURO pri norme 810 ks.

Výška min. výkonovej normy pri rezaní plastových obalov určených k následnému baleniu a ich základné mzdové ohodnotenie je zobrazené v tabuľke č. 27.

Názov	Výkon v ks	Mzda za zmenu
rezanie obalu VT EUROMICRO	3 000	29,70 €
rezanie obalu VT EURO	2 780	29,70 €

Tabuľka 27 – Min. výkonové normy rezania obalov VT EUROMICRO a VT EURO (vlastné spracovanie)

Pri splnení stanovených minimálnych výkonových noriem rezania obalov pre VT EUROMICRO 3 000 ks a VT EURO 2 780 ks vzniká pracovníkovi nárok na základné mzdové ohodnotenie v sume 29,70 € za zmenu.

Poslednou činnosťou je lisovanie plastových líšt a odraziak pre VT EUROMICRO a VT EURO, ktorých minimálne výkonové normy uvádza tabuľka č. 28.

Názov	Výkon v ks	Mzda za zmenu
lisovanie líšt VT EUROMICRO	1 257	29,70 €
lisovanie líšt VT EURO	2 514	29,70 €
lisovanie odraziak VT EUROMICRO	1 050	29,70 €
lisovanie odraziak VT EURO	2 100	29,70 €

Tabuľka 28 – Min. výkonové normy lisovania líšt a odraziak VT EUROMICRO a VT EURO (vlastné spracovanie)

Aj napriek výraznému rozdielu v počte minimálnych výkonových noriem, či už pri lisovaní líšt alebo odraziak, vzniká zamestnancovi nárok na základné mzdové ohodnotenie pri vylisovaní 1 257 ks líšt a 1 050 ks odraziak VT EUROMICRO vo výške 29,70 € za zmenu. Pri VT EURO je požadovaná min. norma v počte 2 514 ks líšt a 2 100 ks odraziak.

7.4 Analýza systému odmeňovania v spoločnosti

V tejto kapitole budú rozobrané jednotlivé zamestnanecké benefity, ktoré spoločnosť poskytuje svojim pracovníkom. Zamestnanci môžu v rámci odmien čerpať niekoľko benefitov, ktoré sa odzrkadľujú v mesačných výplatných páskach.

7.4.1 Motivačný program podniku

Motivačný program podniku slúži na motiváciu zamestnancov k dosiahnutiu lepších, kvalitnejších výsledkov, ako aj k splneniu stanovených firemných cieľov. Zamestnanci zväčša nepokladajú za motiváciu pravidelný príjem, pravidelnú mzdu, ale pokladajú to za povinnosť zo strany zamestnávateľa. Preto je potrebné upovedomenie zamestnancov o možnostiach v rámci neustáleho zlepšovania kvality a to nie len výsledných produktov, ale aj prostredia, v ktorom sa každodenne stretávajú. Vieme, že zlepšovanie procesov a prostredia je v zodpovednosti manažmentu. Avšak zamestnanci sú tí, ktorí sa dennodenne

stretávajú fyzicky s procesmi a dokážu definovať možné zlepšenie, ktoré v konečnom dôsledku môže:

- zrýchliť proces (zníženie času cyklu, zníženie výrobného času),
- uľahčiť proces (manipulácia s materiálom, zníženie náročnosti),
- znížiť energetickú náročnosť, hluk,
- zníženie nákladov.

Návrhy sa odovzdávajú nadriadenému a následne sa vyhodnocujú manažmentom. Odmena za funkčný a realizovateľný zlepšovací návrh činí čiastku 20 €.

7.4.2 Dochádzkový bonus

Jednou z hlavných odmien je dochádzkový bonus, ktorý je podmienený plnením dochádzkového času. Zamestnanec získa mesačnú odmenu vo výške 30 € ak splní nasledovné podmienky:

- v dochádzkovom systéme má odpracovaný presný čas za daný mesiac,
- nečerpá PN,
- môže využiť max. jednu priepustku (OČR).

7.4.3 Koncoročné a mesačné odmeny

Finančné odmeny:

- sú vyplácané pred vianočnými sviatkami,
- výška odmien je stanovená pevne na sumu 20 €.

Koncoročné balíčky s drogériou a domácimi potrebami sú odovzdávané každoročne pred vianočnými sviatkami taktiež v sume 20 €.

Výška mesačnej odmeny závisí od celkovej spokojnosti zamestnávateľa s dosahovanými pracovnými výkonmi jednotlivých pracovníkov, najviac však vo výške 200 €.

7.4.4 Odmeny za odpracované roky

Každý zamestnanec je odmeňovaný za obdobie, ktoré v spoločnosti odpracoval. Odmeny sú podmienené tabuľkovým rozdelením a začínajú počnúc začiatkom roku 2019 tak, ako je uvedené v tabuľke č. 29.

Odpracované obdobie	Výška odmeny
10 rokov	30,00 €
15 rokov	50,00 €
20 rokov	90,00 €
25 rokov	150,00 €

Tabuľka 29 – Výšky odmien za jednotlivé odpracované roky (vlastné spracovanie)

Z tabuľky je zrejmé, že pokiaľ pracovník odpracuje v spoločnosti určitý počet rokov je mu vyplatená jednorazová odmena v rôznej výške v závislosti od odpracovaných rokov.

7.4.5 Jubilejné odmeny

Odmeny pri životných a pracovných jubileách, ak sú poskytované za vykonanú prácu ako ocenenie dlhotrvajúcich výsledkov práce. Môžu sa poskytovať pri konkrétnom životnom výročí pracovníka (spravidla 50. a 60. narodeniny) alebo pracovnom výročí (napr. 25 rokov nepretržitého trvania pracovného vzťahu k zamestnávateľovi) a pod. Zákonník práce neukladá za úlohu poskytovať tento druh odmien, ani nepredurčuje, pri akej konkrétnej príležitosti musia byť poskytované. Jubilejná odmena má však povahu mimoriadnej odmeny, poskytnutej pri presne určenej príležitosti; uvedené neplatí v prípade, ak sa tzv. jubilejné odmeny poskytujú zo zisku zamestnávateľa alebo zo sociálneho fondu. Tento benefit sa týka všetkých zamestnancov zamestnaných na TPP. Odmeny sa rozdeľujú na základe množstva jubilantov v danom roku. Rozpočet na odmeny jubilantom je definovaný v tabuľke č. 30.

Životné jubileum	Výška odmeny
50 rokov	50 €
60 rokov	66 €

Tabuľka 30 – Výška odmien životných jubileí (vlastné spracovanie)

Z tabuľky vyplýva, že pokiaľ zamestnanec dovŕši životné jubileum 50 rokov činí jednorazová výška jeho zamestnaneckej odmeny 50 €. V prípade dovŕšenia 60 rokov sa táto čiastka navyšuje na jednorazovú finančnú odmenu v sume 66 €.

7.4.6 Výkonnostné odmeny za montáž VT

Výkonnostné odmeny sa týkajú všetkých zamestnancov pracujúcich na pozíciách uvedených v tabuľkách č. 31 a 32. Odmeňovanie v tabuľke definované ako bonus sa vypláca na základe počtu vyrobených kusov. Dosiahnutý výkon sa viaže na jednu smenu.

	Výkon v ks	Mzda za zmenu	Bonus
Montáž stojana (nitovanie) EUROMICRO	740	29,70 €	min. norma
	780	31,70 €	2,00 €
	830	32,70 €	3,00 €
	880	33,70 €	4,00 €
	930	34,70 €	5,00 €
Montáž VT EUROMICRO	710	29,70 €	min. norma
	750	31,70 €	2,00 €
	800	32,70 €	3,00 €
	850	33,70 €	4,00 €
	900	34,70 €	5,00 €
Balenie VT EUROMICRO	1065	29,70 €	min. norma
	1125	31,70 €	2,00 €
	1200	32,70 €	3,00 €
	1275	33,70 €	4,00 €
	1350	34,70 €	5,00 €
Montáž a balenie VT EUROMICRO	430	29,70 €	min. norma
	450	31,70 €	2,00 €
	500	32,70 €	3,00 €
	550	33,70 €	4,00 €
	600	34,70 €	5,00 €

Tabuľka 31 – Výška peňažných bonusov VT EUROMICRO za jednotlivé výkony (vlastné spracovanie)

Nitovanie VT EUROMICRO je ohodnotené peňažnou odmenou 2 € k základnému mzdovému ohodnoteniu za zmenu v prípade prekročenia min. výkonovej normy o 40 ks. Následné prekračovanie o 50 ks zvyšuje výšku bonusu o 1 €, až po maximálnu možnú čiastku 34,70 € za zmenu v prípade prekročenia min. výkonovej normy o 190 ks. Bonus 2 € a následný zárobok v sume 31,70 € za zmenu patrí pracovníkovi v prípade, keď prekročí min. výkonovú normu stanovenú pre montáž o 40 ks. Každé následné prekročenie o 50 ks zvyšuje finančnú odmenu o 1 €, až do max. peňažného bonusu, ktorého hranica je 5 €. Tzn., že maximálne možné prekročené množstvo, ktoré môže pracovník dosiahnuť a za ktoré má nárok na finančnú odmenu je 900 zmontovaných kusov VT EUROMICRO. Balenie je ohodnotené bonusom 2 € za podmienky prekročenia min. normy o 60 ks. Každé ďalšie prekročenie o 75 ks znamená zvýšenie peňažného bonusu o 1 €, až po maximálnu hranicu 5 €, ktorá je dosiahnutá pri 1 350 zabalených kusoch a činí čiastku 34,70 €. Montáž a balenie je ohodnotené bonusom 2 € už pri prekročení normy o 20 ks. Každé ďalšie prekročenie o 50 ks zvyšuje peňažnú odmenu o 1 €, až od finálnej čiastky 34,70 € za zmenu pri prekročení min. výkonovej normy o 170 ks.

	Výkon v ks	Mzda za zmenu	Bonus
Montáž stojana (nitovanie) EURO	810	29,70 €	min. norma
	850	31,70 €	2,00 €
	900	32,70 €	3,00 €
	950	33,70 €	4,00 €
	1000	34,70 €	5,00 €
Montáž VT EURO	810	29,70 €	min. norma
	850	31,70 €	2,00 €
	900	32,70 €	3,00 €
	950	33,70 €	4,00 €
	1000	34,70 €	5,00 €
Balenie VT EURO	1215	29,70 €	min. norma
	1275	31,70 €	2,00 €
	1350	32,70 €	3,00 €
	1425	33,70 €	4,00 €
	1500	34,70 €	5,00 €
Montáž a balenie VT EURO	490	29,70 €	min. norma
	510	31,70 €	2,00 €
	550	32,70 €	3,00 €
	600	33,70 €	4,00 €
	650	34,70 €	5,00 €

Tabuľka 32 – Výška peňažných bonusov VT EURO za jednotlivé výkony (vlastné spracovanie)

Z tabuľky vyplýva, že pokiaľ pracovník pri nitovaní a montáži prekročí min. výkonovú normu o 40 kusov, prináleží mu finančná odmena vo výške 2 € k základnému mzdovému ohodnoteniu za zmenu, ktorého čiastka pri vyrobení 850 ks činí 31,70 €. Pri každých ďalších 50 kusoch vyrobených navyše sa mu tento bonus zvyšuje o 1 €, až kým nedosiahne maximálne možné finančné zvýhodnenie v sume 5 € za zmenu. To znamená, že maximálne možné množstvo, za ktoré dostane pracovník bonus je 1 000 ks a čiastka za zmenu, na ktorú má pracovník nárok značí 34,70 €. Pri balení má pracovník nárok na bonus 2 € pri prekročení minimálnej výkonovej normy o 60 ks, za ktoré mu patrí čiastka za zmenu 31,70 €. Aby mal pracovník nárok na bonus 3 €, musí prekročiť min. výkonovú normu o 135 ks a pokiaľ chce využiť max. výšku finančnej odmeny, musí zabaliť 1 500 ks VT EURO a zarobiť si tak za konkrétnu zmenu 34,70 €. Pri montáži a súčasnom balení je to o niečo jednoduchšie, keďže pracovník získava bonus 2 € už pri prekročení minimálnej výkonovej normy o 20 ks. Pokiaľ si chce prilepiť o sumu 3 € k základnému mzdovému ohodnoteniu, musí zmontovať a zabaliť 550 ks VT EURO. Na dosiahnutie max. možného zárobku za zmenu vo výške 34,70 € musí pracovník prekročiť min. normu o 160 ks.

7.4.7 Odmena za obsluhovanie dvoch lisovacích strojov

Týka sa zamestnancov pracujúcich na lisovni. Každý zamestnanec má právo na odmenu za obsluhovanie dvoch strojov počas jednej zmeny a to vo výške 5 € za zmenu.

7.4.8 Kurzy cudzích jazykov

Kurzy na ďalšie vzdelávanie a budovanie si pracovnej kariéry. Spoločnosť ponúka možnosť vzdelávania sa v cudzích jazykoch. Podpora na jazykové kurzy sa týka jazyka:

- anglického,
- nemeckého.

7.4.9 Firemné akcie

Medzi ďalšie firemné benefity patrí aj príspevok na firemné akcie, na ktorých sa musí zúčastniť minimálne 15 zamestnancov.

7.5 Mzdová analýza

Analyzované budú mzdy výrobných pracovníkov odmeňovaných úkolovou mzdou a zamestnancov odmeňovaných základnou hodinovou mzdou, ktorý boli ocenení jednotlivými peňažnými benefitmi poskytovanými spoločnosťou. V tejto kapitole bude taktiež rozobraná cena práce, ktorá predstavuje to, koľko budú zamestnávateľa stáť príjmy zamestnanca, u ktorého sú zohľadnené jednotlivé finančné benefity akými sú: dochádzkový bonus, mesačná odmena, životné jubileá a odmena za 25 odpracovaných rokov.

7.5.1 Analýza úkolovej mzdy zamestnanca odmeneného dochádzkovým bonusom

Tabuľka č. 33 zobrazuje výpočet úkolovej mzdy výrobného pracovníka, ktorý bol odmenený dochádzkovým bonusom v sume 28 €. Pracovník si uplatňuje daňový bonus na jedno vyživované dieťa vo veku od 6 do 15 rokov.

Mzda za obdobie 4/2022		
Pracovný fond: 168 hod.		priemer pre náhr.: 5,6988
Odpracované hod: 132 hod.		priemer na hod.: 5,6988
-	Odpr. hodiny	Čiastka
Základná mzda	-	0,00 €
Sviatok - náhrada	16	91,18 €
Dovolenka	8	45,59 €
Platené voľno	4	22,76 €
Návšteva lekára	8	45,59 €
Úkolová mzda	132	562,10 €
Odmena, dochádzkový bonus	-	28,00 €
Príplatok za nočnú	48	68,64 €
DDS zamestnávateľ	-	24,35 €
Hrubá mzda	-	863,86 €
Hrubý príjem	-	888,21 €
Zákl. nezdaniteľná časť	-	381,61 €
Zdravotné poistenie zam-ec	-	35,52 €
Sociálne poistenie zam-ec	-	81,20 €
Zdravotné poistenie zam-el'	-	88,82 €
Sociálne poistenie zam-el'	-	217,69 €
Základ dane	-	389,88 €
Daň	-	74,07 €
Daňový bonus	-	43,60 €
Daňová povinnosť	-	30,47 €
Čistá mzda	-	716,67 €
Cena práce	-	1 170,37 €
DDS - zamestnanec	-	20,00 €
Stravné lístky	-	28,50 €
Mzda na účet	-	668,17 €

Tabuľka 33 – Výpočet mzdy zamestnanca odmeneného dochádzkovým bonusom za mesiac apríl (vlastné spracovanie)

Hrubá mzda výrobného pracovníka po sčítaní sumy sviatku plateného náhradami, dovolenky, plateného voľna, platenej návštevy lekára, úkolovej mzdy príplatku za nočnú prácu a odmeny za dochádzku (pri ktorej zo sumy 30 € boli odčítané 2 € z dôvodu čerpania dovolenky a návštevy lekára) predstavuje čiastku 863,86 €. Výsledná suma základu dane, po odčítaní základnej nezdaniteľnej časti, ZP a SP zamestnanca, je vo výške 389,88 €. Následná 19 percentná daň predstavuje sumu 74,07 € a od nej odčítaná čiastka daňového bonusu na vyživované dieťa od 6 do 15 rokov v sume 43,60 € činí výslednú daňovú povinnosť 30,47 €. Z čistej mzdy v sume 716,67 €, od ktorej je odčítaná čiastka stravných lístkov a DDS zamestnanca, je pripísaná výsledná čiastka 668,17 € na účet pracovníka. Cena práce je vo výške 1 170,37 €.

7.5.2 Analýza hodinovej mzdy zamestnanca odmeneného mesačnou odmenou

V tabuľke č. 34 je uvedený výpočet mzdy zamestnanca odmeňovaného základnou hodinovou mzdou, ktorému bol vyplatený mesačný benefit v hodnote 200 €. Zamestnanec si neuplatňuje daňový bonus na vyživované dieťa.

Mzda za obdobie 4/2022		
Pracovný fond: 168 hod.		priemer pre náhr.: 5,3701
Odpracované hod.: 144 hod.		priemer na hod.: 5,0893
-	Odpr. hodiny	Čiastka
Základná mzda	144	732,86 €
Sviatok - tarifou	16	81,43 €
Návšteva lekára	8	42,96 €
Mesačná odmena	-	200,00 €
Osobné ohodnotenie	-	55,00 €
DDS zamestnávateľ	-	27,37 €
Hrubá mzda	-	1 112,25 €
Hrubý príjem	-	1 139,62 €
Zákl. nezdaniteľná časť	-	381,61 €
Zdravotné poistenie zam-ec	-	45,58 €
Sociálne poistenie zam-ec	-	104,55 €
Zdravotné poistenie zam-el'	-	113,96 €
Sociálne poistenie zam-el'	-	280,29 €
Základ dane	-	607,87 €
Daň	-	115,50 €
Daňová povinnosť	-	115,50 €
Čistá mzda	-	846,62 €
Cena práce	-	1 506,50 €
DDS zamestnanec	-	10,00 €
Stravné lístky	-	19,50 €
Mzda na účet	-	817,12 €

Tabuľka 34 – Výpočet mzdy zamestnanca odmeneného mesačnou odmenou za mesiac apríl
(vlastné spracovanie)

Pracovný fond na mesiac apríl, pri 8 hodinovej smene, je pre mesiac apríl stanovený na 168 hodín. Keďže zamestnanec cez sviatky nepracoval a taktiež mu vznikla náhrada za platenú lekársku návštevu, jeho skutočný odpracovaný čas bol 144 hodín. Po sčítaní jednotlivých zložiek mzdy, v ktorých je zohľadnená aj mesačná odmena v sume 200 €, činí hrubá mzda zamestnanca, pri hodinovej mzde, sumu 1 112,25 €. Po odčítaní ZP zamestnanca (vypočítaného ako 4 % z hrubého príjmu), SP zamestnanca (vypočítaného ako 9,4 % z HM zamestnanca) a základnej nezdaniteľnej časti, je suma základu dane 607,87 €. Pretože zamestnanec neuplatňuje žiadny daňový bonus na vyživované dieťa, tak 19 percentná daň

vypočítaná zo základu dane, je zároveň aj výslednou daňovou povinnosťou. Čistá mzda predstavovala sumu 846,62 € a výsledná mzda pripísaná zamestnancovi na bankový účet výšku 817,12 €. Mzdové náklady zamestnávateľa boli v sume 1 506,50 €.

7.5.3 Analýza hodinovej mzdy zamestnanca odmeneného jubilejným benefitom

Výpočet v tabuľke č. 35 zobrazuje, koľko činí čistý zárobok zamestnanca odmeňovaného základnou hodinovou mzdou, ktorému bol vyplatený mesačný benefit vo výške 50 € a peňažná odmena za životné jubileum v hodnote 66 €. Daňovník si neuplatňuje daňový bonus na vyživované dieťa.

Mzda za obdobie 1/2022		
Pracovný fond: 168 hod. Odpracované hod.: 152 hod.		priemer pre náhr.: 8,3269 priemer na hod.: 6,2262
-	Odpr. hodiny	Čiastka
Základná mzda	152	946,38 €
Sviatok - tarifou	8	49,81 €
Návšteva lekára	8	66,62 €
Osobné ohodnotenie	-	300,00 €
Mesačná odmena	-	50,00 €
Pracovné a životné jubileá	-	66,00 €
DDS zamestnávateľ	-	44,36 €
Hrubá mzda	-	1 478,81 €
Hrubý príjem	-	1 523,17 €
Zákl. nezdaniteľná časť	-	381,61 €
Zdravotné poistenie zam-ec	-	60,92 €
Sociálne poistenie zam-ec	-	138,99 €
Zdravotné poistenie zam-el'	-	152,31 €
Sociálne poistenie zam-el'	-	372,63 €
Základ dane	-	941,65 €
Daň	-	178,91 €
Daňová povinnosť	-	178,91 €
Čistá mzda	-	1 099,99 €
Cena práce	-	2 003,75 €
DDS zamestnanec	-	9,96 €
Stravné lístky	-	27,00 €
Mzda na účet	-	1 063,03 €

Tabuľka 35 – Výpočet mzdy zamestnanca odmeneného mesačnou odmenou a životným jubileom za mesiac január (vlastné spracovanie)

Po odmenení zamestnanca mesačnou odmenou a životným jubileom, je hrubá mzda zamestnanca, po pričítaní základnej mzdy, náhrady mzdy za sviatok hradený tarifou, platenej

návštevy lekára hradenou priemerom pre náhrady a osobným ohodnotením, v sume 1 478,81 €. Zamestnanec si neuplatňuje daňový bonus na vyživované dieťa, takže jeho čistá mzda po odčítaní ZP a SP zamestnanca a daňovej povinnosti od HM, predstavuje čiastku 1 099,99 € a cena práce sumu 2 003,75 €. Mzda, ktorá bola zamestnancovi v mesiaci január pripísaná na bankový účet činila čiastku 1 063,03 €.

7.5.4 Analýza úkolovej mzdy zamestnanca odmeneného benefítom za odpr. roky

Pri odpracovaní 25 rokov v spoločnosti a vyplateným 150 eurovým finančným benefítom za mesiac február, bude výrobnému pracovníkovi, ktorý je odmeňovaný úkolovou mzdou pripísaná na účet suma uvedená v tabuľke č. 36.

Mzda za obdobie 2/2022		
Pracovný fond: 160 hod.		priemer pre náhr.: 4,9226
Odpracované hod.: 136 hod.		priemer na hod.:4,9226
-	Odpr. hodiny	Čiastka
Základná mzda	-	0,00 €
Sviatok - náhrada	-	0,00 €
Dovolenka	24	118,14 €
Úkolová mzda	136	539,26 €
Odmena za odpr. roky 25	-	150,00 €
DDS zamestnávateľ	-	24,44 €
Hrubá mzda	-	807,40 €
Hrubý príjem	-	831,84 €
Zákl. nezdaniteľná časť	-	381,61 €
Zdravotné poistenie zam-ec	-	33,27 €
Sociálne poistenie zam-ec	-	75,90 €
Zdravotné poistenie zam-el'	-	83,18 €
Sociálne poistenie zam-el'	-	203,46 €
Základ dane	-	341,06 €
Daň	-	64,80 €
Daňová povinnosť	-	64,80 €
Čistá mzda	-	633,43 €
Cena práce	-	1 094,04 €
DDS zamestnanec	-	4,88 €
Stravné lístky	-	28,50 €
Mzda na účet	-	600,05 €

Tabuľka 36 – Výpočet mzdy zamestnanca odmeneného benefítom za 25 odpracovaných rokov za mesiac február (vlastné spracovanie)

Po odčítaní 24 hodín dovolenky od 160 hodinového pracovného fondu, prináleží pracovníkovi 136 skutočne odpracovaných hodín. Po vypočítaní čiastky úkolovej mzdy vo

výške 539,26 € a pričítaní náhrad za dovolenku a odmeny za 25 odpracovaných rokov činí výška hrubej mzdy výrobného pracovníka 807,40 €. Výška zdravotného poistenia vypočítaná z hrubého príjmu zamestnanca, v ktorom je zohľadnená suma DDS hradeného zamestnávateľom, predstavuje sumu 33,27 € a výška sociálneho poistenia vypočítaného z hrubej mzdy v sume 75,90 €. Základ dane upravený o základnú nezdaniteľnú časť, zdravotné a sociálne postenie predstavuje čiastku 341,06 €. Keďže si pracovník neuplatňuje daňový bonus na vyživované dieťa, tak 19 % zo sumy základu dane, ktoré predstavujú daň a zároveň aj konečnú daňovú povinnosť pracovníka je vo výške 64,80 €. Po odčítaní základnej nezdaniteľnej časti, ZP a SP zamestnanca a daňovej povinnosti od hrubej mzdy, tvorí čistú mzdu suma 633,43 €. Koľko stojí zamestnávateľa jeho zamestnanec predstavuje cena práce, ktorá je vypočítaná súčtom hrubej mzdy a ZP a SP zamestnávateľa a činí sumu 1 094,04 €. Finálna čiastka, ktorá po ponížení čistej mzdy o DDS zamestnanca a stravné lístky bude vyplatená pracovníkovi na účet predstavuje sumu 600,05 €.

7.6 Analýza dane z príjmu zamestnanca

Kapitola s názvom analýza dane z príjmu zamestnanca je zameraná na výšku ročného zúčtovania dane z príjmu zamestnanca, ktorému boli poskytnuté peňažné benefity od spoločnosti. Aktuálne poskytované benefity nie sú z hľadiska dane z príjmu oslobodené, čo znamená, že sa zahŕňajú do celkového základu dane pracovníka a zvyšujú jeho výslednú daňovú povinnosť.

Tabuľka č. 37 ukazuje výpočet ročného zúčtovania dane z príjmu výrobného pracovníka, ktorému boli počas roka vyplatené nasledujúce benefity:

- dochádzkový bonus za mesiace január, apríl, jún a október v celkovom úhrne 112 €,
- mesačná odmena za mesiac júl a august, koncoročná peňažná odmena v celkovom úhrne 120 € a nepeňažná koncoročná odmena v podobe balíčku s drogériou v sume 20 €,
- odmena za 10 odpracovaných rokov v sume 30 €.

01	Úhrn zúčtovaných a vyplatených príjmov zo závislej činnosti podľa § 5 zákona zo zdrojov na území SR, vyplatených všetkými zamestnávateľmi, ktorí sú platiteľmi dane, okrem príjmov z ktorých sa daň vyberá zrážkou podľa § 43 zákona,		16 910,28
01a	- z toho úhrn príjmov plynúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru		
02	Úhrn povinného poistného (§ 5 ods. 8 zákona),		2 219,41
		02a sociálne poistenie (zabezpečenie)	1 543,07
		02b zdravotné poistenie	676,34
03	Základ dane (r. 01 - r. 02)		14 690,87
04	Zníženie základu dane podľa § 11 zákona	04a na daňovníka	4 511,43
		04b na manželku (manžela)	
		04c na zaplatené príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie	119,52
		Spolu r. 04a až r. 04d (pri vzniku nároku na zamestnaneckú prémie sa uvádza 0)	4 630,95
05	Zdaniteľná mzda (r. 03 - r. 04)		10 059,92
06	Daň (§ 15 zákona)		1 911,38
07	Zamestnanecká prémie podľa § 32a zákona ²⁾		
08	Suma zamestnaneckej prémie nesprávne vyplatené zamestnávateľom, ktorý je platiteľom dane (§ 40 zákona)		
09	Nárok na daňový bonus podľa § 33 zákona v náväznosti na § 52zzj zákona (ďalej len "daňový bonus podľa § 33 zákona) v úhrne na všetky vyživované deti		376,14
10	Daňový bonus podľa § 33 zákona priznaný a vyplatený všetkými zamestnávateľmi, ktorí sú platiteľmi dane na všetky vyživované deti		376,14
11	Daňový bonus podľa § 33 zákona na vyplatenie zamestnancovi po vykonaní ročného zúčtovania (r.09 - r.10) > 0		
12	Daňový bonus podľa § 33 zákona na vyplatenie znížený o daň (r.11 - r.06) > 0		
13	Daňový bonus podľa § 33 zákona na vybratie od zamestnanca po vykonaní ročného zúčtovania (r.09 - r.10 < 0)		
14	Daň znížená o daňový bonus podľa § 33 zákona (r.06 - r.09 > 0)		1 535,24
15	Nárok na daňový bonus na zaplatené úroky podľa § 33a zákona		253,42
16	Daňový bonus na zaplatené úroky podľa § 33a zákona na vyplatenie znížený o daň znížený o daňový bonus podľa § 33 zákona (r.15 - r.14 > 0)		
17	Daň znížená o daňový bonus podľa § 33 zákona a o daňový bonus na zaplatené úroky podľa § 33a zákona (r.14 - r.15 > 0)		1 281,82
18	Úhrn preddavkov na daň (§ 35 zákona) zrazených všetkými zamestnávateľmi, ktorí sú platiteľmi dane, neupravený o daňový bonus podľa § 33 zákona		1 934,11
19	Nedoplatok dane - neupravený (r. 06 - r. 18) > 0		
20	Preplatok dane - neupravený (r. 06 - r. 18) < 0		22,73
21	Daň na úhradu (r.06 - r.09 - r.15 + r.10 + r.12 + r.16 - r.18 + r.08) > 0		+
	Daňový preplatok (r.06 - r.09 - r.15 + r.10 + r.12 + r.16 - r.18 + r.08) < 0		- 276,15
22	Zamestnávateľ	od zamestnanca vyberie sumu (r.19 - r.15 - r.11 - r.07 + r.08 + r.13 - r.20) > 0	
		vyplatí zamestnancovi sumu (r.19 - r.15 - r.11 - r.07 + r.08 + r.13 - r.20) < 0	276,15

Tabuľka 37 – Výpočet ročného zúčtovania zamestnanca odmeneného benefitom za 25 odpracovaných rokov a mesačným benefitom za rok 2021 (vlastné spracovanie)

Keďže benefity, ktoré boli zamestnancovi počas roka poskytnuté, nie sú od dane z príjmu oslobodené (okrem koncoročnej nepeňažnej odmeny v sume 20 €), musia sa zahrnúť do celkového základu dane a následne aj zdaňovať. Suma benefitov po sčítaní predstavuje navýšenie základu dane, ktorý je uvedený v riadku 01, o 262 €. Základ dane, po sčítaní všetkých zúčtovaných a vyplatených príjmov zo závislej činnosti, činí čiastku vo výške 16 910,28 €. Po odčítaní sumy úhrnov sociálneho a zdravotného poistenia v sume, ktorá predstavuje to, čo zamestnanec počas roka odviedol, sa zistí čiastka upraveného základu dane o poistné v celkovom úhrne 14 690,87 €. Suma životného minima pre rok 2021 stanovená na čiastku 4 511,43 € a čiastka zaplatených príspevkov na DDS predstavujú

v celkovom úhrne sumu 4 630,95 €, o ktorú je zamestnancovi taktiež znížený základ dane. Zdaniteľná mzda, z ktorej je počítaná následná 19 percentná daň predstavuje čiastku 10 059,92 €. Podľa § 15 Z. z. o dani z príjmu je suma dane po vynásobením 19 percentami vo výške 1 911,38 €. Daňový bonus zamestnanca na vyživované dieťa vo výške 376,14 € a daňový bonus na zaplatené úroky vo výške 253,42 € predstavuje odpočítateľnú položku od dane. Výsledná suma dane očistenej o daňový bonus na vyživované dieťa a o daňový bonus na zaplatené úroky predstavuje sumu 1 281,82 €. Riadok č. 18, teda úhrn preddavkov na daň, ktorý vyjadruje čiastku všetkých zaplatených daní z príjmu zamestnanca za rok 2021, činí čiastku 1 934,11 €. Neupravený preplatok dane (rozdiel medzi sumou úhrnu preddavkov a dane), je vo výške 22,73 €. Po sčítaní sumy neupraveného preplatku a sumy daňového bonusu na zaplatené úroky, vyšiel zamestnancovi za rok 2021 preplatok na dani vo výške 276,15 €, ktorý je zamestnávateľ povinný svojmu zamestnancovi vyplatiť.

V tabuľke č. 38 je uvedený výpočet ročného zúčtovania dane z príjmu zamestnanca, ktorý bol počas roka 2021 odmenený:

- mesačným bonusom za mesiace január a máj, koncoročnou peňažnou odmenou v celkovej výške 270 € a nepeňažnou koncoročnou odmenou v sume 20 €,
- jubilejným benefitom čiastkou 66 €,
- odmenou za 20 odpracovaných rokov vo výške 90 €.

01	Úhrn zúčtovaných a vyplatených príjmov zo závislej činnosti podľa § 5 zákona zo zdrojov na území SR, vyplatených všetkými zamestnávateľmi, ktorí sú platiteľmi dane, okrem príjmov z ktorých sa daň vyberá zrážkou podľa § 43 zákona,		34 494,53	
01a	- z toho úhrn príjmov plynúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru		12 780,95	
	Úhrn povinného poistného (§ 5 ods. 8 zákona),		3 420,72	
02	- z toho úhrn poistného na	02a	sociálne poistenie (zabezpečenie)	2 040,97
		02b	zdravotné poistenie	1 379,75
03	Základ dane (r. 01 - r. 02)		31 073,81	
04	Zníženie základu dane podľa § 11 zákona	04a	na daňovníka	1 727,04
		04b	na manželku (manžela)	
		04c	na zaplatené príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie	
		Spolu	r. 04a až r. 04d (pri vzniku nároku na zamestnaneckú prémie sa uvádza 0)	1 727,04
05	Zdaniteľná mzda (r. 03 - r. 04)		29 346,77	
06	Daň (§ 15 zákona)		5 575,89	
07	Zamestnanecká prémie podľa § 32a zákona ²⁾			
08	Suma zamestnaneckej prémie nesprávne vyplatené zamestnávateľom, ktorý je platiteľom dane (§ 40 zákona)			
09	Nárok na daňový bonus podľa § 33 zákona v náväznosti na § 52zzj zákona (ďalej len "daňový bonus podľa § 33 zákona) v úhrne na všetky vyživované deti			
10	Daňový bonus podľa § 33 zákona priznaný a vyplatený všetkými zamestnávateľmi, ktorí sú platiteľmi dane na všetky vyživované deti			
11	Daňový bonus podľa § 33 zákona na vyplatenie zamestnancovi po vykonaní ročného zúčtovania (r.09 - r.10) > 0			
12	Daňový bonus podľa § 33 zákona na vyplatenie znížený o daň (r.11 - r.06) > 0			
13	Daňový bonus podľa § 33 zákona na vybratie od zamestnanca po vykonaní ročného zúčtovania (r.09 - r.10 < 0)			
14	Daň znížená o daňový bonus podľa § 33 zákona (r.06 - r.09 > 0)		5 575,89	
15	Nárok na daňový bonus na zaplatené úroky podľa § 33a zákona			
16	Daňový bonus na zaplatené úroky podľa § 33a zákona na vyplatenie znížený o daň zníženú o daňový bonus podľa § 33 zákona (r.15 - r.14 > 0)			
17	Daň znížená o daňový bonus podľa § 33 zákona a o daňový bonus na zaplatené úroky podľa § 33a zákona (r.14 - r.15 > 0)		5 575,89	
18	Úhrn preddavkov na daň (§ 35 zákona) zrazených všetkými zamestnávateľmi, ktorí sú platiteľmi dane, neupravený o daňový bonus podľa § 33 zákona		5 475,45	
19	Nedoplatok dane - neupravený (r. 06 - r. 18) > 0		100,44	
20	Preplatok dane - neupravený (r. 06 - r. 18) < 0			
21	Daň na úhradu (r.06 - r.09 - r.15 + r.10 + r.12 + r.16 - r.18 + r.08) > 0	+	100,44	
	Daňový preplatok (r.06 - r.09 - r.15 + r.10 + r.12 + r.16 - r.18 + r.08) < 0	-		
22	Zamestnávateľ			
	od zamestnanca vyberie sumu (r.19 - r.15 - r.11 - r.07 + r.08 + r.13 - r.20) > 0		100,44	
	vyplatí zamestnancovi sumu (r.19 - r.15 - r.11 - r.07 + r.08 + r.13 - r.20) < 0			

Tabuľka 38 – Výpočet ročného zúčtovania zamestnanca odmeneného jubilejným a koncoročným benefitom za rok 2021 (vlastné spracovanie)

Súčet poskytnutých peňažných benefitov zamestnancovi, predstavuje v úhrne čiastku 426 €, ktorá zamestnancovi zvyšuje základ dane. Tieto peňažné benefity nie sú na strane zamestnanca od dane z príjmu oslobodené. Jeho zdaniteľná mzda, po následnom odčítaní úhrnu poistného od celkového úhrnu zúčtovaných a vyplatených príjmov a odčítaní zľavy na daňovníka činí sumu 29 346,77 €, z ktorej bola počítaná 19 percentná daň. Zamestnanec neuplatňoval daňový bonus na vyživované dieťa, ani daňový bonus na zaplatené úroky, ktorý nahrádza štátnu prémie a dostáva ho zamestnanec ako náhradu za zaplatené úroky z hypotéky. V roku 2021 bola suma úhrnu preddavkov na daň, ktorá predstavuje, v akej

výške už odviezol daň, vo výške 5 475,45 €, o ktorú sa následne upraví daň znížená o daňový bonus a o daňový bonus na zaplatené úroky. V roku 2021 teda ostáva zamestnancovi doplatiť čiastku 100,44 €.

7.7 Nákladová a daňová analýza zamestnávateľa

V tejto kapitole budú rozobrané najčastejšie benefity, ktorými sú práve dochádzkové bonusy, mesačné odmeny, jubilejné odmeny, odmeny za odpracované roky a koncoročné peňažné a nepeňažné benefity, ktoré sú pre spoločnosť daňovými výdavkami (okrem nepeňažných koncoročných benefitov), čo znamená, že sú predmetom dane, zdaňujú sa preddavkovo a zamestnávateľ z nich taktiež odvádza poisťné. V ročnom zúčtovaní dane z príjmu právnických osôb teda znižujú výslednú daňovú povinnosť. Tieto spoločnosťou poskytované benefity a ich celkový dopad na DPPO budú taktiež súčasťou aktuálnej kapitoly.

Tabuľka č. 39 zobrazuje výšku všetkých benefitov v súhrne, ktoré predstavujú pre zamestnávateľa náklad na 1 zamestnanca.

Odmena	Suma
Dochádzkový bonus	30 €
Koncoročné peňažné odmeny	20 €
Koncoročné nepeňažné odmeny	nepodliehajú dani
Mesačné odmeny	200 €
Odmeny za odpracované roky	-
10 rokov	30 €
15 rokov	50 €
20 rokov	90 €
25 rokov	150 €
Jubilejné odmeny	-
50. výročie	50 €
60. výročie	66 €
Výkonnostné odmeny	5 €
Odmena za obsluhovanie dvoch lisovacích strojov	5 €
Kurzy cudzích jazykov	nepodliehajú dani
Spolu	696 €
SP A ZP (35,2 %)	244,99 €
Celkový náklad na 1 zamestnanca	940,99 €

Tabuľka 39 – Celkové náklady zamestnávateľa na 1 zamestnanca (vlastné spracovanie)

Z tabuľky vyplýva, že súhrnná čiastka všetkých poskytovaných benefitov na 1 zamestnanca predstavuje sumu 696 €. Výška ZP a SP je 244,99 € a celkový náklad zamestnávateľa na 1 zamestnanca činí čiastku 940,99 €.

Zamestnávateľ počas roka 2021 poskytol 62 zamestnancom: jubilejné benefity v celkovej výške 264 €, dochádzkové bonusy v celkovej výške 4 750 €, odmeny za odpracované roky v celkovom úhrne 180 €, mesačné a koncoročné odmeny v celkovej sume 3 440 € a taktiež nepeňažné koncoročné odmeny formou balíčkov s drogériou v celkovom úhrne 1 240 €. Peňažné benefity, ktoré v súčte činili 8 634 € si môže zamestnávateľ uznať za daňový náklad a následne znížiť základ dane v ročnom zúčtovaní dane z príjmu PO. Keďže nepeňažné koncoročné odmeny, vo forme balíčkov, má zamestnávateľ ustanovené v pracovnej zmluve, nemá nárok uznať si ich ako daňový náklad, teda nemôže si o čiastku 1 240 € znížiť základ dane.

7.8 Analýza dotazníkového prieskumu

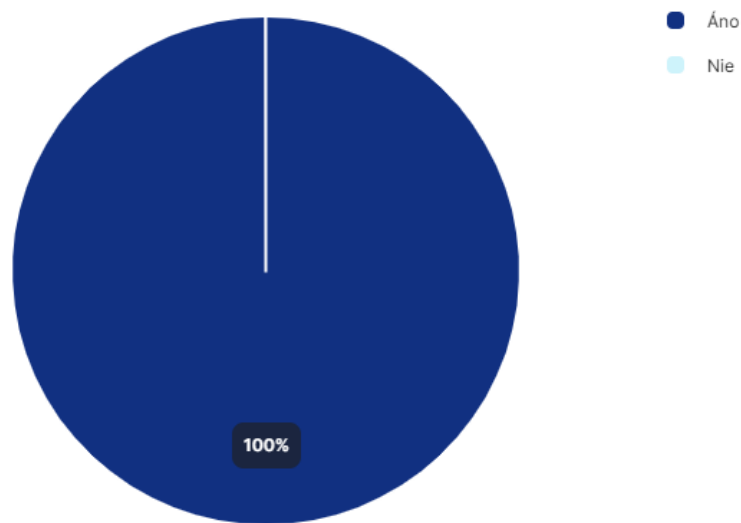
V nasledujúcej analýze budú zobrazené odpovede zamestnancov spoločnosti na 6 dotazníkových otázok týkajúcich sa poskytovania benefitov. Odpovede sú znázornené pomocou koláčových a stĺpcových grafov vyjadrené v percentuálnych aj číselných hodnotách. Hlavným cieľom dotazníkovej analýzy bolo zistiť, či benefity, ktoré spoločnosť momentálne poskytuje spĺňajú požiadavky zamestnancov a o ktoré ďalšie, či už peňažné alebo nepeňažné benefity je záujem.

Dotazníky boli vykonané elektronickou formou a boli rozposlané na e-maily všetkým zamestnancom spoločnosti dňa 6.5.2022. Po vyplnení boli vyhodnotené a graficky znázornené pomocou internetovej stránky my.surveio.com.

V prílohe č. 1 s názvom Dotazníkové šetrenie zamestnaneckej spokojnosti s poskytovanými zamestnaneckými benefitmi, bol aplikovaný dotazník ako podporný prostriedok pre komunikáciu s vedením spoločnosti.

7.8.1 Informovanosť o výhodách

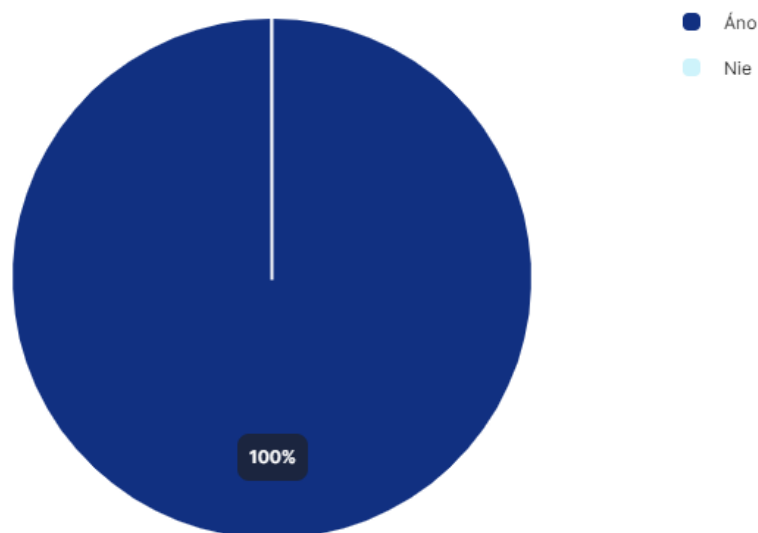
Otázkou, či boli zamestnanci dostatočne informovaní o výhodách, ktoré spoločnosť poskytuje sa zistilo, že zo 62 opýtaných zamestnancov sa nenašiel ani jeden, ktorý by nebol dostatočne informovaný o firemných výhodách. Odpovede na túto otázku ukazuje graf č. 1.



Graf 1 – Informovanosť o všetkých výhodách spoločnosti (vlastné spracovanie podľa My.survio.com)

7.8.2 Vysvetlenie benefitov

Druhá dotazníková otázka, zameraná na dostatočné vysvetlenie všetkých benefitov a jej následná odpoveď je zachytená v grafe č. 2 a zobrazuje, že 62 opýtaným zamestnancom boli všetky momentálne poskytované benefity vysvetlené dostatočne.

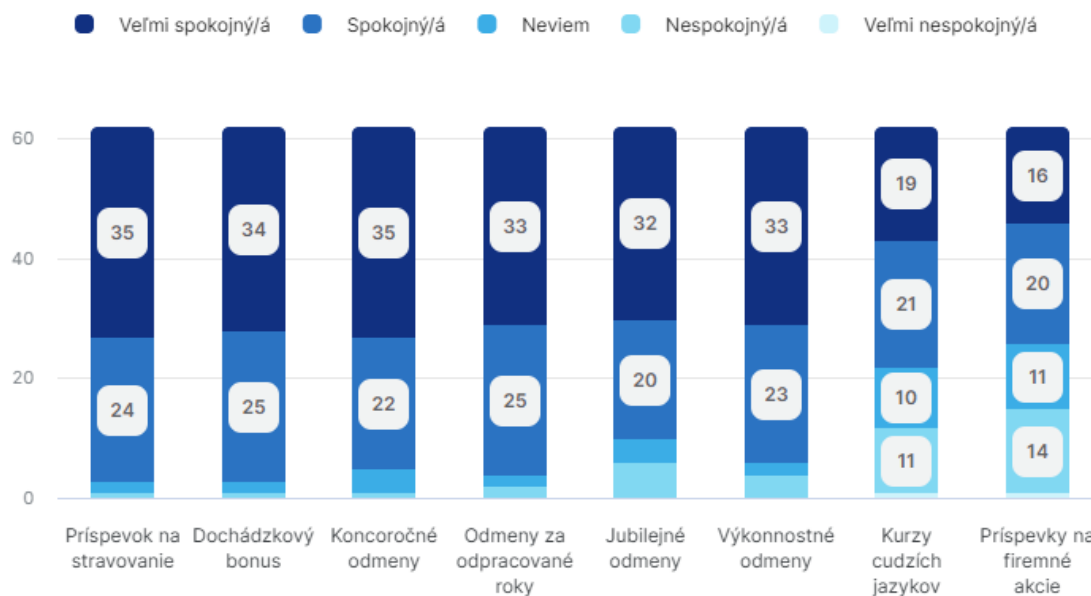


Graf 2 – Vysvetlenie všetkých benefitov poskytovaných spoločnosťou (vlastné spracovanie podľa My.survio.com)

7.8.3 Úroveň spokojnosti s jednotlivými poskytovanými benefitmi

Spomedzi 62 opýtaných zamestnancov prejavilo veľkú spokojnosť so šiestimi momentálne poskytovanými benefitmi nasledovné množstvo zamestnancov: príspevok na stravovanie a koncoročné odmeny (35 zamestnancov), dochádzkový bonus (34 zamestnancov),

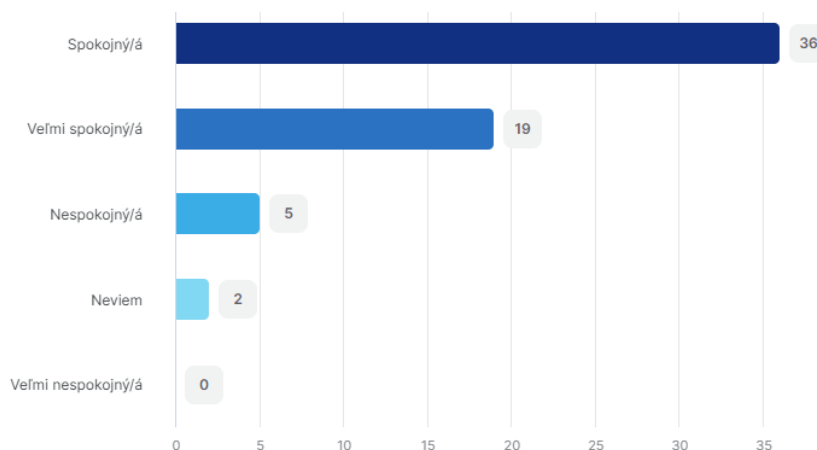
výkonnostné odmeny a odmeny za odpracované roky (33 zamestnancov) a jubilejné odmeny (32 zamestnancov). Čo sa týka príspevkov na kurzy cudzích jazykov a firemné akcie, tak z grafu č. 3 vyplýva, že aj keď vidíme značný rozdiel, či už v menšej alebo väčšej nespokojnosti, stále je o tieto spoločnosťou poskytované benefity záujem.



Graf 3 – Úroveň spokojnosti s jednotlivými poskytovanými benefitmi (vlastné spracovanie podľa My.survio.com)

7.8.4 Úroveň spokojnosti s benefitmi poskytovanými všetkým zamestnancom

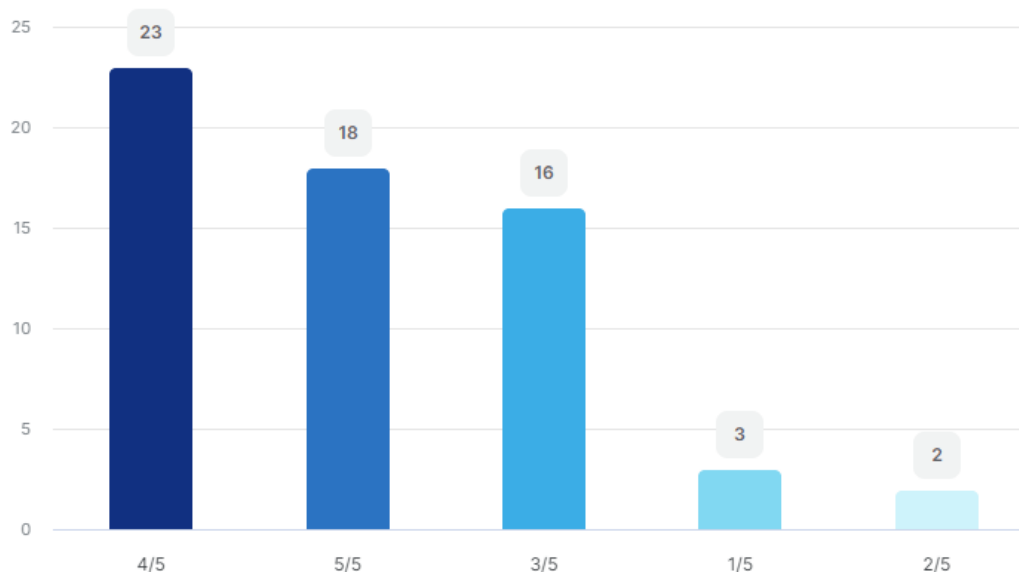
V globálnom zhrnutí je z grafu č. 4 zamestnávateľovi jasné, že s benefitmi, ktoré sú ním momentálne poskytované, je zo 62 opýtaných zamestnancov spokojných 36 a veľmi spokojných 19. Nespokojnosť prejavuje len 5 zamestnancov, z čoho jasne vyplýva, že benefity, ktoré momentálne poskytuje, zohrávajú významnú motivačnú úlohu. Postoj k tejto dotazníkovej otázke nevedeli zaujať iba dvaja zamestnanci.



Graf 4 – Úroveň spokojnosti s benefitmi poskytovanými všetkým zamestnancom (vlastné spracovanie podľa My.survio.com)

7.8.5 Stupnica spokojnosti všetkých poskytovaných benefitov

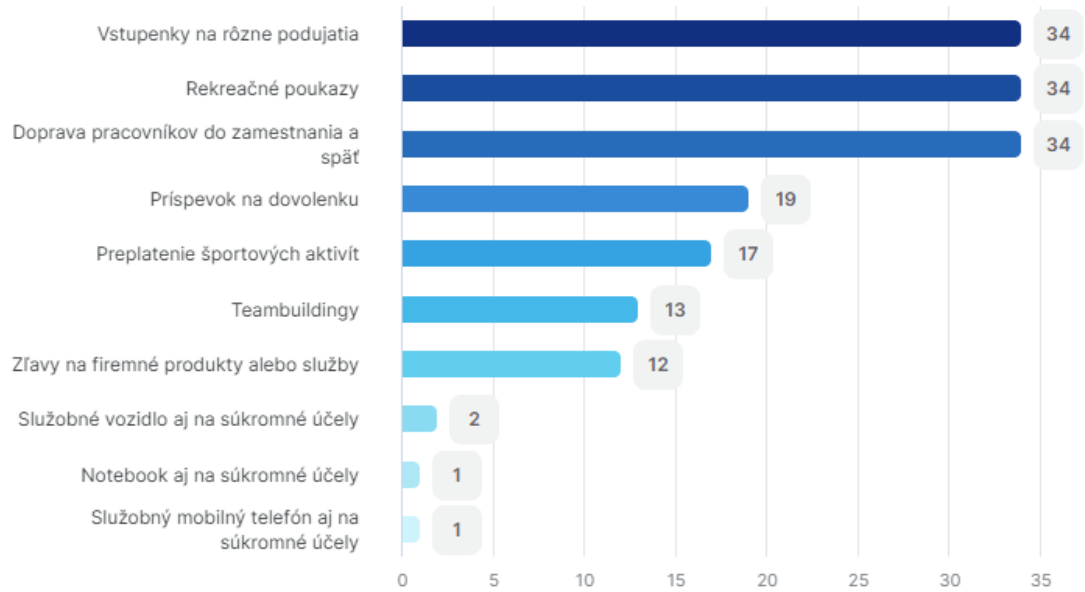
Graf č. 5 zobrazuje stupnicu spokojnosti všetkých poskytovaných benefitov od 1 do 5 bodov. Zo všetkých 62 opýtaných zamestnancov sa ku štyrom z piatich možných bodov priklonilo najväčšie množstvo v počte 23. Len o 5 zamestnancov menej ohodnotilo celkovú spokojnosť piatimi bodmi a tromi bodmi ohodnotilo spokojnosť 16 zamestnancov.



Graf 5 – Stupnica spokojnosti všetkých poskytovaných benefitov (vlastné spracovanie podľa My.surveio.com)

7.8.6 Záujem o jednotlivé nové benefity

Na otázku, o aké nové benefity by bol najväčší záujem, sa zo 62 opýtaných zhodlo až 34 zamestnancov na týchto troch benefitoch: vstupenky na rôzne podujatia, rekreačné poukazy a doprava pracovníkov do zamestnania a späť. 17 zamestnancov žiadalo zavedenie preplatenia športových aktivít. Najmenší záujem bol o služobný mobilný telefón, notebook a služobné vozidlo aj na súkromné účely z dôvodu veľkého počtu výrobných pracovníkov, ktorým nie je vo zvyku poskytovať príslušné typy benefitov. Počet zamestnancov, ktorí prejavili záujem o zľavy na firemné produkty a teambuildingy je zobrazený v grafe č. 6.



Graf 6 - Záujem o jednotlivé nové benefity (vlastné spracovanie podľa My.survio.com)

8 NÁVRHY NA ZAVEDENIE NOVÝCH BENEFITOV

V návrhovej časti budú obsiahnuté 3 najčastejšie zamestnancami žiadané benefity, ktoré boli vyhodnotené na základne dotazníkového šetrenia. Jedná sa o rekreačné poukazy, vstupenky na rôzne podujatia a doprava pracovníkov do zamestnania a späť. Vyhodnotené budú z finančného aj daňového hľadiska.

8.1 Doprava zamestnancov do zamestnania a späť

Dopravu pracovníkov do zamestnania a späť si vybrala drvivá väčšina zamestnancov. Až 34 zo 62 opýtaných zamestnancov, by uvítalo zavedenie tohto nového benefitu. To znamená, že na prepravu 34 zamestnancov, ktorí podľa firemných údajov dochádzajú do zamestnania zo štyroch rôznych smerov, bude potrebné zabezpečiť aj 4 rôzne mikrobusey. Dva mikrobusey, ktoré by slúžili na prepravu pracovníkov pracujúcich na 1 zmenu s počtom miest 20 a dva mikrobusey pre pracovníkov pracujúcich na 2 zmeny, taktiež s počtom miest 20. Spoločnosť, by si chcela stanoviť podiel mesačne vynaložených prostriedkov na dopravu v sume 2 300 €. Výpočet hodnoty nepeňažného plnenia na jedného zamestnanca pracujúceho v 1 zmennej prevádzke je uvedený v tabuľke č. 40.

$$2\,300\text{ €} / (20 \times 2) = 57,50\text{ €}$$

Tabuľka 40 – Výpočet hodnoty nepeňažného plnenia na 1 zamestnanca pracujúceho na 1 zmenu (vlastné spracovanie)

Ako vyplýva z tabuľky, vynásobením počtu miest na sedenie (20) a počtu mikrobusev (2) sa zistil celkový počet miest v mikrobuse v počte 40 miest. Pre zistenie výšky nepeňažného plnenia na 1 zamestnanca, sa suma podielu mesačne vynaložených prostriedkov spoločnosti na dopravu vo výške 2 300 € vydolí celkovým počtom miest v mikrobuse. Táto výška je v úhrne 57,50 € na jedného zamestnanca z čoho vyplýva, že nepeňažné plnenie na dopravu zamestnanca do zamestnania a späť je od dane z príjmu na strane zamestnanca oslobodené.

Výpočet hodnoty nepeňažného plnenia na jedného zamestnanca pracujúceho v 2 zmennej prevádzke je uvedený v tabuľke č. 41.

$$2\,300\text{ €} / (20 \times 2 \times 2) = 28,75\text{ €}$$

Tabuľka 41 - Výpočet hodnoty nepeňažného plnenia na 1 zamestnanca pracujúceho na 2 zmeny (vlastné spracovanie)

V tabuľke je uvedený výpočet nepeňažného plnenia na 1 zamestnanca, ktorý sa vypočíta, tak, že sa vynásobí počet miest na sedenie (20), počet mikrobuse (2) a počet zmien (2).

Od sumy 2 300 €, ktorá predstavuje podiel mesačne vynaložených prostriedkov spoločnosti na dopravu, sa následne vydolí celkový počet miest v mikrobuse (80). Výška nepeňažného plnenia na 1 zamestnanca pracujúceho na 2 zmeny je 28,75 €.

Celková suma daňovo uznateľných výdavkov na dopravu zamestnanca do zamestnania a späť je uvedená v tabuľke č. 42.

	1 zmena	2 zmeny
Počet zamestnancov	18	16
Nepeňažné plnenie na 1 zamestnanca	57,50 €	28,75 €
Spolu	1 035,00 €	826,56 €

Tabuľka 42 – Mesačné daňové výdavky zamestnávateľa na dopravu zamestnanca do zamestnania a späť (vlastné spracovanie)

Vynásobením počtu pracovníkov pracujúcich na 1 zmenu v počte 18 a nepeňažného plnenia pripadajúceho na 1 zamestnanca v sume 57,50 €, dostaneme výslednú čiastku vo výške 1 035 €. Suma 826,56 € predstavuje výslednú čiastku, po vynásobení počtu pracovníkov pracujúcich na 2 zmeny (16) a čiastky nepeňažného plnenia na 1 zamestnanca pracujúceho v 2 zmennej prevádzke v sume 28,75 €. Sčítaním týchto výsledných súm, sa zistilo, že mesačné daňové výdavky zamestnávateľa na dopravu zamestnanca do zamestnania a späť sú vo výške 1 861,56 €.

V ročnom zúčtovaní si zamestnávateľ môže znížiť sumu základu dane, zavedením benefitu na dopravu zamestnancov do zamestnania a späť o celkovú čiastku 22 338,72 € (1 861,56 € x 12).

8.2 Rekreačné poukazy

Aj keď má spoločnosť, keďže zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, povinnosť, na požiadanie, poskytovať rekreačné poukazy, kvôli nízkemu obratu tieto poukazy neposkytovala. Zavedením rekreačných poukazov ako nového benefitu, najčastejšie žiadaných z prieskumu dotazníkového šetrenia, by spoločnosť mohla výrazne prispieť k namotivovaniu svojich zamestnancov. Spoločnosť má každoročne v mesiaci júl 2-týždňovú firemnú odstavku, počas ktorej v spoločnosti nikto nepracuje. Zamestnanci práve počas tejto dovolenky využívajú rôzne pobyty, v ktorých sú zahrnuté napríklad vstupy do aquaparkov alebo wellnessu. Predmetom týchto poukazov je napríklad aj strava. Poskytovaný môže byť za rok aj opakované, no maximálne do čiastky 275 € a taktiež len

v prípade pobytu ktorý je minimálne 2 prenocovania. Nárok naň má len zamestnanec, ktorý nepretržite pracuje pre spoločnosť aspoň 2 roky. To ako funguje rekreačný poukaz v praxi zobrazuje tabuľka č. 43.

Odpracované roky	7
Dĺžka pobytu	3 dni
Suma pobytu	380 €
Sadzba rekreačného poukazu	max. 55 %
Výška rekreačného poukazu	209 €

Tabuľka 43 – Výpočet výšky rekreačného poukazu (vlastné spracovanie)

Zamestnanec, ktorý bol počas dovolenky na pobyte so svojou rodinou v trvaní 3 dní si môže po môže po jej skončení požiadať o rekreačný poukaz, ktorý mu bude z celkových oprávnených nákladov pobytu v sume 380 € vyplatený vo výške 209 €. Keďže maximálna výška rekreačného poukazu je stanovená na limit 275 € ročne, môže zamestnanec po absolvovaní ďalšieho pobytu, požiadať ešte tento rok o rekreačný poukaz v celkovej výške 66 € (275 € - 209 €).

Pokiaľ by si 34 zamestnancov (podľa dotazníkového prieskumu) požiadalo počas roka o rekreačné poukazy, do čiastky 275 € majú tento benefit od dane z príjmu oslobodení. Rozdiel sumy, o ktorý túto čiastku prekročí, musí zamestnanec zdať, čo znamená, že sa mu v ročnom zúčtovaní navýši základ dane a tým pádom aj samotná výška jeho dane. Na druhej strane, pokiaľ zamestnávateľ podľa dotazníkového prieskumu poskytne na požiadanie 34 zamestnancov rekreačné poukazy, ktorých maximálnu výšku 275 € si môže uznať ako daňový výdavok, tak v ročnom zúčtovaní DPPO si o čiastku 9 350 € (275 x 34) právoplatne zníži základ dane, teda aj jeho výslednú daň.

8.3 Vstupenky na rôzne podujatia

Tretí zamestnancami najžiadanejší nepeňažný benefit, je preplatenie vstupeniek na rôzne podujatia. Pokiaľ tieto vstupenky zamestnávateľ hradí zo sociálneho fondu na strane zamestnanca je tento nepeňažný benefit oslobodený od dane z príjmu do výšky 500 €. U zamestnávateľa sú vstupenky hradené zo sociálneho fondu, takže v tomto prípade nie je samotná vstupenka v momente jej poskytnutia daňový náklad. Daňový náklad je pre spoločnosť výška odvodu do sociálneho fondu, do ktorého každý mesiac odvádza čiastku 1 % z hrubých miezd za konkrétny mesiac. V prípade, že zamestnávateľ tento benefit poskytne formou peňažnou, teda nie zo sociálneho fondu, tak zdanenie na strane zamestnanca zobrazuje tabuľka č. 44.

Položka	Suma
Výška vstupeniiek	150 €
ZP a SP (13,4 %)	20,10 €
Daň 19 %	28,50 €

Tabuľka 44 – Odvody ZP a SP a zdanenie vstupenky na strane zamestnanca (vlastné spracovanie)

Pokiaľ budú poskytnuté vstupenky napríklad v hodnote 150 €, výška odvodov na ZP a SP činí u zamestnanca 20,10 € a daň 28,50 €. Pre zamestnanca to teda znamená, že čiastka 150 € sa pripočíta v ročnom zúčtovaní ku základu dane a zvýši výslednú daň.

8.4 Odporúčenie

Aj naďalej bude pre spoločnosť výhodné, aby najčastejšie poskytované peňažné benefity, ktorými sú dochádzkový bonus, výkonnostné odmeny, príspevky na stravovanie, jubilejné odmeny, mesačné a koncoročné odmeny a odmeny za odpracované roky, nechala pre svojich zamestnancov zavedené. Samozrejme z hľadiska zamestnanca, podliehajú dani z príjmu, no autor práce si myslí, že ako nástroj zamestnaneckej motivácie splňajú účel. Výhodou ich poskytovania na strane zamestnávateľa je uznanie týchto peňažných benefitov do daňových nákladov spoločnosti, teda zníženie základu dane v ročnom zúčtovaní DPPO a taktiež aj daňového zaťaženia. Ako vyplýva z dotazníkového prieskumu o spokojnosti s momentálne poskytovanými benefitmi, sa pri benefitoch spojenými s kurzami cudzích jazykov a firemnými akciami ukázal značnejší počet nespokojnosti. Spoločnosť tieto benefity neposkytuje v takej vysokej miere, ako 6 vyššie spomenutých benefitov. Aj keď je vzdelávanie pre zamestnanca od dane z príjmu oslobodené, autor práce si myslí, že spoločnosť tento benefit spolu s príspevkami na firemné akcie môže zo svojho motivačného programu vyradiť.

Tri najčastejšie žiadané benefity od zamestnancov boli rekreačné poukazy, doprava zamestnancov do zamestnania a späť a vstupenky na rôzne podujatia. Rekreačné poukazy, by veľký počet zamestnancov, počas letnej odstavky spoločnosti, plnohodnotne využilo. Fakt, že tento benefit je do limitu 275 € ročne na strane zamestnanca od dane z príjmu oslobodený a zároveň je daňovo uznateľným výdavkom spoločnosti, prispieva nielen k motivácii zamestnancov, ale taktiež aj k zníženiu daňového zaťaženia zamestnávateľa. Rovnako aj doprava zamestnancov do zamestnania a späť, ktorú by malo záujem vyžívať až 34 zo 62 opýtaných zamestnancov, vyšla v prepočte z plánovaného mesačného podielu prostriedkov vynaložených zamestnávateľom v sume 2 300 € na strane zamestnanca

oslobodená. Zároveň je táto položka v ročnom zúčtovaní DPPO odpočítateľná od základu dane (je teda daňovým výdavkom spoločnosti), čo znamená, že rovnako ako aj pri rekreačných poukazoch tento benefit zníži celkovú daň spoločnosti významnou čiastkou, a preto tieto dva benefity spoločnosti autor práce vrelo odporúča.

Čo sa týka vstupeniek na rôzne podujatia, väčším prínosom z hľadiska motivácie, je poskytnutie tohto benefitu nepeňažnou formou, ktorý bude hrazený zo sociálneho fondu, aj keď si zamestnávateľ tento nepeňažný benefit nemôže uznať za daňový výdavok. V prípade poskytnutia vstupeniek formou peňažnou, má za následok zdanenie na strane zamestnanca. Výšku vstupeniek si v tomto prípade môže zamestnávateľ uznať za daňový výdavok, no autor by mu odporučil, vo vzťahu k motivácií, zvoliť variantu poskytovania tohto benefitu formou nepeňažnou.

Nové benefity, budú pre spoločnosť v konečnom dôsledku výhodné, pretože zamestnanec vždy počas roka od spoločnosti získa jeden z novo zavedených benefitov, čo prispeje k jeho aktivite a motivácií. Tento fakt môže viesť ku zníženiu výrobných chýb pracovníkov a k podávaniu lepších výkonov.

ZÁVER

Spôsoby poskytovania zamestnaneckých benefitov sú v dnešnej dobe skoro neobmedzené. Je možné vyberať z rady benefitov, ktoré môžu byť poskytované pracovníkom. Ide o neodčleniteľnú zložku zamestnaneckej odmeny, ktorou spoločnosť značí svoju spokojnosť s pracovníkmi a odmeňuje ich za vykonávanú prácu pre spoločnosť a taktiež za to, že tvoria pozitívne hodnoty.

Cieľom bakalárskej práce bolo rozanalyzovať súčasný program poskytovania benefitov a odporučiť nové benefity, ktoré budú viesť k motivácii a spokojnosti pracovníkov. Tieto benefity taktiež rozanalyzovať a vybrať ich najlepšiu prípustnú formu poskytovania.

V prvej teoretickej časti bol spracovaný zmysel motivácie. Vysvetlené boli pojmy ako mzda odmeňovanie a spôsoby, ako odmeňovať pracovníkov. Ďalej boli uvedené zamestnanecké benefity a ich zdanenie na strane zamestnávateľa a zamestnanca. V závere teoretickej časti bola vysvetlená daň z príjmu zo závislej činnosti, jej oslobodenia a daňové výdavky zamestnávateľa na základe slovenskej daňovej legislatívy.

V praktickej časti bola predstavená a charakterizovaná spoločnosť Logman-Považan, a. s. a jej výrobné činnosti. Predstavený bol aj motivačný program zameraný na aktuálne poskytované zamestnanecké benefity, ich rozanalyzovanie v spojení s ročným zúčtovaním pracovníkov odmeňovaných práve týmito benefitmi a taktiež mzdová analýza. Dotazníkový prieskum slúžil na zistenie toho, s akými, momentálne poskytovanými benefitmi sú pracovníci spokojný alebo nespokojný a o ktoré, ďalšie, by mali záujem. Dotazníkový prieskum ukázal, že najpožadovanejšími benefitmi boli rekreačné poukazy, doprava zamestnancov do zamestnania a späť a vstupenky na rôzne podujatia.

Spoločnosti boli následne predstavené nové zamestnanecké benefity a vlastný návrh, aké benefity by bolo vhodné vo vzťahu k motivácii pracovníkov začleniť do programu. Dôvodom návrhu nových benefitov bolo to, že v programe poskytovania benefitov chýbalo niečo na podporu rovnováhy medzi prácou a voľným časom.

Vedenie spoločnosti návrh schválilo a stanovilo finančné limity, ktoré bolo schopné akceptovať u konkrétnych benefitov. Bola prevedená analýza novo zavedených benefitov a ich následného daňového dopadu, či už na strane zamestnávateľa alebo zamestnanca.

Rozhodne je lepšie dané zamestnanecké benefity rozvrhnúť počas celého roka, ako ich poskytnúť hneď na začiatku alebo na konci a to hlavne z finančných dôvodov.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY**Literatúra**

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009, 442 s. Expert. ISBN 978-80-247-2890-2.

BÁNOCIOVÁ, Anna. *Aplikácia daní SR v praxi*. Košice: Elfa, 2011, 193 s. ISBN 978-80-8086-174-2.

BAŠTINCOVÁ, Anna. *Účtovníctvo a dane fyzických osôb*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, 228 s. ISBN 978-80-8168-534-7

BEDNÁŘ, Vojtěch. *Jak omezit fluktuaci a udržet si zaměstnance manažerskými nástroji*. Praha: Grada. Manažer, 2018, 112 s. ISBN 978-80-271-0648-6.

BLAŠČÍKOVÁ, Jarmila. *Zákony 2022*. Žilina: Poradca, s. r. o. 2022, 1008 s. ISBN 978-80-8162-218-2.

HNÁTEK, Miloslav. *Daňové a nedaňové náklady 2021*. Praha: Grada, 2021. 296 s. ISBN 978-80-907398-4-0.

KUBÁTOVÁ, Květa. *Daňová teorie a politika*. 5. aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, Česká republika, 2010, 275 s. ISBN 978-80-735-7574-8.

LATEČKOVÁ, Anna. *Účtovníctvo podnikateľov*. Nitra: Uniag, 2016, 228 s. ISBN 978-80-552-1549-5.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021, xi, 257 s. Daně. ISBN 978-80-7676-193-3.

MATLOVIČOVÁ, Iveta. *Mzdy profesionálne*. 2. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019, 808 s. ISBN 978-80-571-0006-5.

MEDÍKOVÁ, Olga. *Umění motivace: návody a tipy pro pracovní i rodinný život*. Praha: Grada, 2021, 134 s. ISBN 978-80-271-3005-4.

MINTÁL, Ján. *Daňové a nedaňové výdavky 2022*. Žilina: Poradca s. r. o, 2022, 592 s. ISBN 978-80-816-2209-0.

OBERHAUSER, Ján Artúr a kol. *Daňový sprievodca 2021 s komentárom*. Bratislava: Hospodárske noviny. 2021, 496 s. ISBN 978-80-89950-78-2.

PTÁČKOVÁ MÍSAŘOVÁ, Petra a Milena OTAVOVÁ. *Daň z příjmů srozumitelně*. Ostrava: Key Publishing, 2015, 168 s. Ekonomie. ISBN 978-80-741-8243-3.

RIEVAJOVÁ, Eva a kol. *Sociálne zabezpečenie*. 1. vydanie. Bratislava: Ekonóm, 2008, 236 s. ISBN 978-80-225-2545-9.

SCHULTZOVÁ, Anna a kol. *Daňovníctvo: daňová teória a politika I.* 3. vydanie. Praha: Wolters Kluwer, 2018, 360 s. ISBN 978-80-7598-107-3.

URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší.* Praha: Grada, 2017, 157 s. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.

VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví.* Praha: Grada, 2021, 480 s. ISBN 978-80-271-4216-3.

Internetové zdroje

ČAVAJDOVÁ, Kvetoslava. Nepeňažné benefity zamestnancov v roku 2022 z daňového hľadiska. *Mazars.sk* [online]. 2021 [cit. 2022-5-02]. Dostupné z: <https://slk.mazars.sk/Home/Postrehy/Publikacie-a-podujatia/Newsletter/Nepenazne-benefity-zamestnancov-v-roku-2022>

ČERNEGOVÁ, Anna. Daňové výdavky zamestnávateľa v roku 2019. *Podnikajte.sk* [online]. 2019 [cit. 2022-4-28]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dan-z-prijmov/danove-vydavky-zamestnavateľa-2019>

ČERNEGOVÁ, Anna. Daňový bonus na dieťa v roku 2022. *Podnikajte.sk* [online]. 2021 [cit. 2022-4-28]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dan-z-prijmov/danovy-bonus-na-dieta-2022>

ČERNEGOVÁ, Anna. Minimálna mzda od 1.1.2022. *Podnikajte.sk* [online]. 2021 [cit. 2022-4-28]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/minimalna-mzda-od-1-1-2022>

ČERNEGOVÁ, Anna. Priemerný hodinový zárobok na pracovnoprávne účely (dovolenkový priemer). *Podnikajte.sk* [online]. 2021 [cit. 2022-4-30]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/zamestnanci-a-hr/priemerny-zarobok-dovolenkovy-priemer>

Formy mzdy. *Podnikam.sk* [online]. 2016 [cit. 2022-4-29]. Dostupné z: <https://podnikam.sk/formy-mzdy/>

JARINKOVIČOVÁ, Valéria. Daňové výdavky na stravovanie po zvýšení stravného od 1. mája 2022. *Danovecentrum.sk* [online]. 2022 [cit. 2022-5-01]. Dostupné z: <https://www.danovecentrum.sk/aktuality/danove-vydavky-na-stravovanie-po-zvyseni-stravneho-od-1-maja-2022-aktualita-dc-4-2022.htm>

JAŠURKOVÁ, Katarína. Poskytnutie benefitu zamestnancovi uznané za daňový výdavok. *Danovecentrum.sk* [online]. 2019 [cit. 2022-4-28]. Dostupné z: <https://www.danovecentrum.sk/aktuality/poskytnutie-benefitu-zamestnancovi-uznane-za-danovy-vydavok-aktualita-dc-12-2019.htm>

Nezdaniteľné časti základu dane v roku 2022. *Jaspis.sk* [online]. 2022 [cit. 2022-4-30]. Dostupné z: <https://jaspis.sk/aktuality/nezdanitelna-cast-zakladu-dane>

PUKALOVIČ, Dominika. Benefity pre zamestnancov od roku 2020 (dane a odvody). *Podnikajte.sk* [online]. 2020 [cit. 2022-4-3]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dan-z-prijmov/benefity-pre-zamestnancov-2020-dane-odvody>

SERINOVÁ, Katarína. Základ dane z príjmu fyzických osôb: ako ho stanoviť. *Money.sk* [online]. 2021 [cit. 2022-4-28]. Dostupné z: <https://www.money.sk/dane-a-uctovnictvo/stanovenie-zakladu-dane-z-prijmu-u-fyzickych-osob/>

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. 2022. *Zakonypreludi.sk* [online]. 2022 [cit. 2022-5-03]. Dostupné z: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311>

Zákon č. 595/2003 Z. z. Zákon o dani z príjmov. 2022. *Zakonypreludi.sk* [online]. 2022 [cit. 2022-5-03]. Dostupné z: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-595>

Zdravotné a sociálne odvody v roku 2022. *Jaspis.sk* [online]. 2022 [cit. 2022-5-03]. Dostupné z: <https://jaspis.sk/aktuality/zdravotne-socialne-odvody>

ZOZNAM POUŽITÝCH SYMBOLOV A SKRATIEK

€	Euro
§	Paragraf
%	Percento
a pod.	A podobne
č.	Číslo
DDS	Doplňkové dôchodkové sporenie
DP	Daňové priznanie
h.	Hodina
HM	Hrubá mzda
hod.	Hodina
HP	Hrubý príjem
ks	Kusy
m ²	Meter štvorcový
max.	Maximálne
min.	Minimálne
náhr.	Náhrady
napr.	Napríklad
OČR	Ošetrovanie člena rodiny
odpr.	Odpracované
ods.	Odstavec
par.	Paragraf
písm.	Písmeno
PN	Práce neschopnosť
a. s.	Akciová spoločnosť
SP	Sociálne poistenie

t. j.	To jest
TPP	Trvalý pracovní pomer
tzn.	To znamená
tzv.	Takzvané
VT	Výstražný trojuholník
Z. z.	Zbierka zákonov
Zb.	Zbierky
ZD	Základ dane.
ZDP	Zákon o dani z príjmu
ZP	Zákonník práce
ZP	Zdravotné poistenie
ZTP	Zdravotne ťažko postihnutý

ZOZNAM OBÁZKOV

<i>Obrázok 1 – Výrobné portfólio spoločnosti (vlastné spracovanie podľa Logman-povazan.com)</i>	<i>42</i>
<i>Obrázok 2 – Logo spoločnosti (vlastné spracovanie podľa Logman-povazan.com).....</i>	<i>42</i>
<i>Obrázok 3 - VT EURO (vlastné spracovanie podľa Logman-povazan.com).....</i>	<i>43</i>
<i>Obrázok 4 - VT EUROMICRO (vlastné spracovanie podľa Logman-povazan.com).....</i>	<i>43</i>

ZOZNAM TABULIEK

<i>Tabuľka 1 – Mesačná a hodinová minimálna mzda pri týždennom pracovnom čase 40 hodín podľa stupňov náročnosti práce (vlastné spracovanie).....</i>	<i>16</i>
<i>Tabuľka 2 – Výpočet priemerného hodinového zárobku (vlastné spracovanie).....</i>	<i>18</i>
<i>Tabuľka 3 - Vzorec pre hodiny práce nadčas (vlastné spracovanie podľa Matlovičovej, 2019, s. 138).....</i>	<i>19</i>
<i>Tabuľka 4 - Vzorec mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas (vlastné spracovanie).....</i>	<i>19</i>
<i>Tabuľka 5 - Vzorec mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok (vlastné spracovanie).....</i>	<i>20</i>
<i>Tabuľka 6 - Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu (vlastné spracovanie).....</i>	<i>21</i>
<i>Tabuľka 7 - Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu (vlastné spracovanie).....</i>	<i>21</i>
<i>Tabuľka 8 - Mzdové zvýhodnenie za prácu v noci (vlastné spracovanie).....</i>	<i>22</i>
<i>Tabuľka 9 – Minimálna výška mzdových plnení od 1. 1. 2022 (vlastné spracovanie).....</i>	<i>22</i>
<i>Tabuľka 10 – Výpočet mzdy (vlastné spracovanie).....</i>	<i>23</i>
<i>Tabuľka 11 – Výšky poisťného zamestnanca (vlastné spracovanie).....</i>	<i>24</i>
<i>Tabuľka 12 – Výšky poisťného zamestnávateľa (vlastné spracovanie).....</i>	<i>24</i>
<i>Tabuľka 13 – Porovnanie nezdaniteľných častí na daňovníka (vlastné spracovanie).....</i>	<i>32</i>
<i>Tabuľka 14 – Výpočet nezdaniteľnej časti základu dane na manželského partnera (vlastné spracovanie).....</i>	<i>34</i>
<i>Tabuľka 15 – Podmienky uplatnenia daňového bonusu (vlastné spracovanie).....</i>	<i>35</i>
<i>Tabuľka 16 – Výška daňového bonusu v roku 2022 (vlastné spracovanie).....</i>	<i>35</i>
<i>Tabuľka 17 – Výpočet preddavku na daň zamestnanca (vlastné spracovanie podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov).....</i>	<i>36</i>
<i>Tabuľka 18 – Zmena vo výškach daňových výdavkov na stravovanie (vlastné spracovanie).....</i>	<i>39</i>
<i>Tabuľka 19 – Min. výkonová norma montáže VT EUROMICRO (vlastné spracovanie).....</i>	<i>43</i>
<i>Tabuľka 20 – Min. výkonová norma montáže VT EURO (vlastné spracovanie).....</i>	<i>44</i>
<i>Tabuľka 21 – Min. výkonová norma balenia VT EUROMICRO (vlastné spracovanie).....</i>	<i>44</i>
<i>Tabuľka 22 – Min. výkonová norma balenia VT EURO (vlastné spracovanie).....</i>	<i>44</i>
<i>Tabuľka 23 – Min. výkonová norma montáže a balenia VT EUROMICRO a VT EURO (vlastné spracovanie).....</i>	<i>44</i>
<i>Tabuľka 24 – Min. výkonová norma zvarovania lišt VT (vlastné spracovanie).....</i>	<i>45</i>
<i>Tabuľka 25 – Min. výkonová norma zvarovania lišt VT EURO (vlastné spracovanie).....</i>	<i>45</i>
<i>Tabuľka 26 – Min. výkonové normy nitovania VT EUROMICRO a VT EURO (vlastné spracovanie).....</i>	<i>45</i>
<i>Tabuľka 27 – Min. výkonové normy rezania obalov VT EUROMICRO a VT EURO (vlastné spracovanie).....</i>	<i>46</i>

<i>Tabuľka 28 – Min. výkonové normy lisovania líšt a odraziek VT EUROMICRO a VT EURO (vlastné spracovanie)</i>	46
<i>Tabuľka 29 – Výšky odmien za jednotlivé odpracované roky (vlastné spracovanie)</i>	48
<i>Tabuľka 30 – Výška odmien životných jubileí (vlastné spracovanie)</i>	48
<i>Tabuľka 31 – Výška peňažných bonusov VT EUROMICRO za jednotlivé výkony (vlastné spracovanie)</i>	49
<i>Tabuľka 32 – Výška peňažných bonusov VT EURO za jednotlivé výkony (vlastné spracovanie)</i>	50
<i>Tabuľka 33 – Výpočet mzdy zamestnanca odmeneného dochádzkovým bonusom za mesiac apríl (vlastné spracovanie)</i>	52
<i>Tabuľka 34 – Výpočet mzdy zamestnanca odmeneného mesačnou odmenou za mesiac apríl (vlastné spracovanie)</i>	53
<i>Tabuľka 35 – Výpočet mzdy zamestnanca odmeneného mesačnou odmenou a životným jubileom za mesiac január (vlastné spracovanie)</i>	54
<i>Tabuľka 36 – Výpočet mzdy zamestnanca odmeneného benefitom za 25 odpracovaných rokov za mesiac február (vlastné spracovanie)</i>	55
<i>Tabuľka 37 – Výpočet ročného zúčtovania zamestnanca odmeneného benefitom za 25 odpracovaných rokov a mesačným benefitom za rok 2021 (vlastné spracovanie)</i>	57
<i>Tabuľka 38 – Výpočet ročného zúčtovania zamestnanca odmeneného jubilejným a koncoročným benefitom za rok 2021 (vlastné spracovanie)</i>	59
<i>Tabuľka 39 – Celkové náklady zamestnávateľa na 1 zamestnanca (vlastné spracovanie)</i>	60
<i>Tabuľka 40 – Výpočet hodnoty nepeňažného plnenia na 1 zamestnanca pracujúceho na 1 zmenu (vlastné spracovanie)</i>	66
<i>Tabuľka 41 - Výpočet hodnoty nepeňažného plnenia na 1 zamestnanca pracujúceho na 2 zmeny (vlastné spracovanie)</i>	66
<i>Tabuľka 42 – Mesačné daňové výdavky zamestnávateľa na dopravu zamestnanca do zamestnania a späť (vlastné spracovanie)</i>	67
<i>Tabuľka 43 – Výpočet výšky rekreačného poukazu (vlastné spracovanie)</i>	68
<i>Tabuľka 44 – Odvody ZP a SP a zdanenie vstupenky na strane zamestnanca (vlastné spracovanie)</i>	69

ZOZNAM GRAFOV

<i>Graf 1 – Informovanosť o všetkých výhodách spoločnosti (vlastné spracovanie podľa My.survio.com)</i>	62
<i>Graf 2 – Vysvetlenie všetkých benefitov poskytovaných spoločnosťou (vlastné spracovanie podľa My.survio.com)</i>	62
<i>Graf 3 – Úroveň spokojnosti s jednotlivými poskytovanými benefitmi (vlastné spracovanie podľa My.survio.com)</i>	63
<i>Graf 4 – Úroveň spokojnosti s benefitmi poskytovanými všetkým zamestnancom (vlastné spracovanie podľa My.survio.com)</i>	63
<i>Graf 5 – Stupnica spokojnosti všetkých poskytovaných benefitov (vlastné spracovanie podľa My.survio.com)</i>	64
<i>Graf 6 - Záujem o jednotlivé nové benefity (vlastné spracovanie podľa My.survio.com) ...</i>	65

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha P 1: Dotazníkové šetrenie zamestnaneckej spokojnosti s poskytovanými zamestnaneckými benefítmí

Príloha P 2: Výplatná páska zamestnanca XY

PRÍLOHA P 1: DOTAZNÍKOVÉ ŠETRENIE ZAMESTNANECKEJ SPOKOJNOSTI S POSKYTOVANÝMI ZAMESTNANECKÝMI BENEFITMI

1 Obdržali ste dostatočné informácie o všetkých výhodách našej spoločnosti?

Nápoveda k otázke: *Vyberte jednu odpoveď*

Áno Nie

2 Boli vám dostatočne vysvetlené všetky benefity?

Nápoveda k otázke: *Vyberte jednu odpoveď*

Áno Nie

3 Ohodnoťte prosím úroveň vašej spokojnosti s jednotlivými poskytovanými benefitmi:

Nápoveda k otázke: *Vyberte jednu alebo viac odpovedí v každom riadku*

	Veľmi spokojný/á	Spokojný/á	Neviem	Nespokojný/á	Veľmi nespokojný/á
Príspevok na stravovanie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dochádzkový bonus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koncoročné odmeny	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Odmeny za odpracované roky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jubilejné odmeny	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Výkonnostné odmeny	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurzy cudzích jazykov	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Príspevky na firemné akcie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4 Ako veľmi ste spokojný s benefitmi, ktoré poskytujeme všetkým zamestnancom?

Nápoveda k otázke: *Vyberte jednu odpoveď*

Veľmi spokojný/á Spokojný/á Neviem Nespokojný/á Veľmi nespokojný/á

5 Ohodnoťte prosím úroveň vašej spokojnosti s celkovými zamestnaneckými benefitmi:

☆☆☆☆☆ / 5

6 O aké ďalšie zamestnanecké benefity by ste mali záujem?

Nápoveda k otázke: *Vyberte jednu alebo viac odpovedí*

- | | | | |
|--|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Doprava pracovníkov do zamestnania a späť | <input type="checkbox"/> Služobný mobilný telefón aj na súkromné účely | <input type="checkbox"/> Notebook aj na súkromné účely | <input type="checkbox"/> Rekrečné poukazy |
| <input type="checkbox"/> Služobné vozidlo aj na súkromné účely | <input type="checkbox"/> Teambuildingy | <input type="checkbox"/> Preplatenie športových aktivít | <input type="checkbox"/> Zľavy na firemné produkty alebo služby |
| <input type="checkbox"/> Príspevok na dovolenku | <input type="checkbox"/> Vstupenky na rôzne podujatia | | |

PRÍLOHA P 2: VÝPLATNÁ PÁSKA ZAMESTNANCA XY

Obdobie 01/2022		LOGMAN-POVAŽAN, ak								
Stredisko		DOVOLENKA	priemer	MR	nárok BR	čerpanie	zost. MR	zost. BR	krátenie	zostatok
Os. čís.	Zamestnanec		8,3269	23,0	25,0	0,0	23,0	25,0	0,0	48,0
001	Základná mzda	Hod/dni	152/19	Od - do	Sadzba	Čiastka				Čiastka
008	Sviatok taríom		8/1			946,38	945	DDS - Tatrabanka - zamestnávateľ		44,36
214	Návšteva lekára - platená		8/1	26 26		49,81	946	DDS - Tatrabanka - zamestnanec		9,96
432	Osobné ohodnotenie		0/0			66,62	952	Stravné lístky		27,00
436	Mesačná odmena		0/0			300,00	989	Mzda na účet		1 063,03
682	Pracovné a životné jubileá zamestna		0/0			66,00				
Fond PD	168,00									
Odpracované	160,00									
Neodpracované	8,00									
TARIF	1 046,0000									
Hrubá mzda	1 478,81									
Hrubý príjem	1 523,17									
Zákl.nezd.časť	381,61									
Základ dane	941,65									
Daň	178,91									
Daň.bonus	0,00									
Daň povín.	178,91									
Čistá mzda	1 099,99									
CENA PRÁCE	2 003,75									
		FIRMA	ZAMESTNANEC							
		Vym.základ	Odvod	(I./II. pillar)	Vym.základ	Odvod	KONTO PRAC. ČASU (hod./€)			
		1 523,17		152,31	1 523,17	60,92	Σ	0,00/0,00		
		1 478,81		3,69	0,00	0,00	AM	0,00/0,00		
		1 478,81		44,36	1 478,81	44,36	Zost.	0,00/0,00		
		1 478,81		20,70	1 478,81	20,70				
		1 478,81		70,24	0,00	0,00	LIMITY (čerp./zost. v dňoch)			
		1 478,81		14,78	1 478,81	14,78	Lekár	1,00/6,00		
		1 478,81		207,03	1 478,81	59,15	Sprievod RP	0,00/7,00		
		1 478,81		11,83	0,00	0,00	Sprievod RP ZP	0,00/10,00		
		Súčet:		524,94		199,91				

K výplate: 0,00 € | Na účet: 1 063,03 €