

## Sociálny fond

Sociálny fond tvoria finančné prostriedky, ktoré sa používajú na realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti **starostlivosti o zamestnancov**.

Sociálny fond je povinný tvoriť každý zamestnávateľ - právnická osoba so sídlom na území SR, alebo fyzická osoba s miestom trvalého pobytu alebo miestom podnikania na území SR, ktorá zamestnáva zamestnanca v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.

### Tvorba fondu

Fond sa tvorí ako úhrn

- **povinného prídeltu**

vo výške **0,6 % až 1 % zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok**, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "základ"),

- **ďalšieho prídeltu vo výške**

- **dohodnutej v kolektívnej zmluve** (alebo vo vnútornom predpise, ak u zamestnávateľa nemôže pôsobiť odborový orgán), **najviac vo výške 0,5%** zo základu alebo
  - sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov na **úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť** zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky stanovené týmto zákonom (dochádzanie verejnou dopravou a príjem - pozri nižšie), **najviac vo výške 0,5% zo základu**,
- Upozornenie: tvorba ďalšieho prídeltu podľa bodu 1. a 2. sa navzájom vylučujú.*

- **ďalších zdrojov fondu,**

ktorými môžu byť zdroje podľa tohto zákona alebo podľa iných všeobecne záväzných právnych predpisov, dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu. Zamestnávateľ, ktorý vytvára zisk, môže prispievať do fondu prídeltmi z použiteľného zisku. Tým nie je dotknutá povinnosť takéhoto zamestnávateľa tvoriť fond.

§ 3 Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

### Tvorba fondu u zamestnávateľa v podnikateľskej sfére a v neziskovej sfére

Zamestnávateľ, ktorého predmet činnosti **je zameraný na dosiahnutie zisku**, môže tvoriť:

- **povinný prídelt do výšky 1 %** len v prípade, ak za predchádzajúci kalendárny rok dosiahol zisk a splnil všetky daňové povinnosti k štátu, obci a vyššiemu územnému celku a odvodové povinnosti k zdravotným poisťovniam a Sociálnej poisťovni. Zamestnávateľ, ktorý nesplnil niektorú z uvedených podmienok, tvorí povinný prídelt do fondu vo výške 0,6 % (§ 3 ods. 2)
- **ďalší prídelt**
- **okrem povinného prídeltu**, môže prispievať do fondu aj prídeltmi z použiteľného zisku, čím však nie je nijako dotknutá jeho povinnosť tvoriť fond v zákone uvedenej forme.

Zamestnávateľia, ktorých predmet činnosti **nie je zameraný na dosiahnutie zisku**, a u ktorých je povinný prídelt súčasťou vecných neinvestičných výdavkov mimo položky mzdových prostriedkov, tvoria sociálny fond v rámci možnosti svojho rozpočtu.

§ 3 Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

### Základ pre určenie prídeltu do fondu

**Základom na určenie ročného prídeltu do fondu** je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

**Základom na určenie mesačného prídeltu do fondu** je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

**Základom na určenie prídeltu do fondu u zamestnancov**, ktorí podľa pracovnej zmluvy **vykonávajú prácu vo verejnom záujme v zahraničí** a u **štátnych zamestnancov dočasne vyslaných na vykonávanie štátnej služby do cudziny**, je súhrn určených funkčných platov alebo služobných platov pred prepočtom platovým koeficientom alebo objektivizovaným platovým koeficientom.

### Použitie fondu

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na:

- stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi - § 152 Zákonníka práce,
- dopravu do zamestnania a späť,
- účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
- zdravotnú starostlivosť,
- sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky,
- doplnkové dôchodkové sporenie (okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý je zamestnávateľ povinný platiť),
- ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Príspevok zo sociálneho fondu **možno okrem zamestnanca poskytnúť aj:**

- rodinnému príslušníkovi zamestnanca (manžel/manželka, nezaopatrené deti zamestnanca),
- poberateľovi starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do takéhoto dôchodku,
- odborovej organizácii na úhradu jej nákladov vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávanía. Tento príspevok musí byť dohodnutý v kolektívnej zmluve a jeho výška nesmie prekročiť zákonom stanovenú hranicu 0,05% zo základu pre určenie prídeltu do fondu.

## Účtovanie tvorby a čerpania fondu

Tvorba fondu a čerpanie fondu sa vedie **na osobitnom analytickom účte fondu** alebo **na osobitnom účte v banke** alebo v pobočke zahraničnej banky. (§ 6 Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

**Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu.** Za mesiac december môže zamestnávateľ tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo plátov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra. Ak zamestnávateľ vypláca mzdu alebo plat vo viacerých výplatných termínoch, za deň výplaty sa na účely tohto zákona považuje posledný dohodnutý deň výplaty mzdy alebo platu za uplynulý kalendárny mesiac. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

**Zúčtovanie** prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ **najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.** Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka. (§ 6 ods. 3 Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

V prípade prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov sa nevyčerpaná časť fondu zodpovedajúca podielu prevádzaných zamestnancov prevedie na nového zamestnávateľa.

Ak sa zrušuje zamestnávateľ bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

## Kolektívna zmluva a sociálny fond

Zamestnávateľ dohodne s odborovým orgánom **v kolektívnej zmluve:**

- tvorbu fondu,
- výšku fondu,
- použitie fondu,
- podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a
- spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom.

Ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, upraví ich vo vnútornom predpise.

### Príspevok na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

Ak v kolektívnej zmluve **nie je dohodnutý ďalší prídela do fondu**, zamestnávateľ je povinný poskytnúť príspevok z ďalšieho prídela do fondu **na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť**. Na túto kompenzáciu má nárok zamestnanec, ktorý:

- dochádza do zamestnania **verejnou dopravou** a
- ktorého **priemerný mesačný zárobok** nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond. Priemerný zárobok zamestnanca upravuje § 134 Zákonníka práce.

Ak zamestnávateľ nemá zamestnancov, ktorí spĺňajú uvedené kritéria nemôže tvoriť ďalší prídela podľa tohto ustanovenia.

U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku zamestnanca.

Zamestnávateľ, ktorý poskytuje príspevok na dopravu zamestnancom z ďalšieho prídela, môže poskytnúť príspevok na dopravu do zamestnania a späť aj z povinného prídela do fondu.

Zamestnávateľ **nesmie poskytovať príspevok z fondu na účely odmeňovania za prácu.**

## Legislatíva

- [Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov](#)