
Komparatívna analýza reformy zamestnaneckého stravovania v ČR a SR



EURÓPSKA ÚNIA
Európsky fond regionálneho rozvoja
OP Integrovaná infraštruktúra 2014 – 2020



MINISTERSTVO
DOPRAVY A VÝSTAVBY
SLOVENSKEJ REPUBLIKY



MINISTERSTVO
HOSPODÁRSTVA
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Vydavateľ: Slovak Business Agency

© SBA, Bratislava, 2021

Všetky práva vyhradené.

Údaje, ktoré sú obsahom tejto publikácie, je možné použiť len s uvedením zdroja.

Neprešlo jazykovou úpravou.

Obsah

Zoznam grafov a tabuliek.....	4
Zoznam skratiek.....	5
Úvod.....	6
1 Porovnanie trhu stravných lístkov v SR a ČR.....	8
2 Vývoj, fungovanie a reforma systému stravných lístkov v SR.....	21
2.1 Reforma zabezpečovania stravovania zamestnancov od 1.3.2021 v SR.....	23
2.2 Nedostatky systému stravovania zamestnancov od 1.3.2021	28
3 Vývoj, fungovanie a reforma systému stravných lístkov v ČR.....	33
3.1 Fungovanie systému do 1.1.2021	33
3.2 Reforma od 1.1.2021	34
3.3 Nedostatky novej reformy	36
3.4 Porovnanie parametrov reforiem v SR a ČR.....	40
Záver.....	43
Zoznam použitej literatúry.....	45

Zoznam obrázkov, grafov a tabuliek

Zoznam obrázkov

Obrázok 1: Spôsob fungovania gastrolístkov	8
Obrázok 2: Schéma vývoja trhu s dodávateľmi stravných lístkov	9

Zoznam grafov

Graf 1: Vývoj tržieb vybraných dodávateľov stravných lístkov a stravovacích kariet v SR (2012-2019).....	11
Graf 2: Vývoj tržieb vybraných dodávateľov stravných lístkov a stravovacích kariet v ČR (2012-2018).....	12
Graf 3: Vývoj tržieb vybraných dodávateľov stravných lístkov v SR (2012-2018)	13
Graf 4: Vývoj tržieb vybraných dodávateľov stravných lístkov a stravovacích kariet v ČR (2012-2018)	13
Graf 5: Vývoj zisku vybraných dodávateľov v SR (2012-2019).....	14
Graf 6: Vývoj zisku vybraných dodávateľov v ČR (2012-2018).....	15
Graf 7: Vývoj zisku 3 vybraných najväčších dodávateľov stravných lístkov v SR (2012-2018)	16
Graf 8: Vývoj zisku 3 vybraných najväčších dodávateľov stravných lístkov v ČR (2012-2018).....	16
Graf 9: Rentabilita tržieb 3 vybraných dodávateľov v SR (2012-2018).....	17
Graf 10: Rentabilita tržieb 3 vybraných dodávateľov v ČR (2012-2018).....	17
Graf 11: Počet akceptačných miest vybraných dodávateľov stravných lístkov v SR (2021).....	19
Graf 12: Počet akceptačných miest vybraných dodávateľov stravných lístkov v ČR (2021)	19
Graf 13: Rentabilita tržieb vybraných veľkých spoločností na Slovensku (2012-2018)	20
Graf 14: Aký poplatok platia reštaurácie emitentom gastrolístkov a gastrokariet za spätný výkup – výsledky prieskumu ZPS a SBA.....	25
Graf 15: Postoj reštaurácií k zmene v oblasti gastrolístkov a gastrokariet – výsledky prieskumu ZPS a SBA	25
Graf 16: Spôsoby zabezpečovania stravovania zamestnávateľom – výsledky prieskumu ZPS a SBA	26
Graf 17: Poplatky zamestnávateľov emitentov gastrolístkov alebo gastrokariet – výsledky prieskumu ZPS a SBA	26
Graf 18: Preferované alternatívy reformy gastrolístkov a gastrokariet z pohľadu zamestnávateľov – výsledky prieskumu ZPS a SBA	27
Graf 19: Prieskum medzi zamestnancami, ktorí dostávajú a nedostávajú stravné lístky	38

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Umiestnenie slovenských dodávateľov stravovacích, rekreačných a benefičných poukazov v rámci top 100 slovenských dodávateľov podľa sumy verejného obstarania od roku 2014 k 27.04.2021.....	18
Tabuľka 2: Stravné lístky a paušál v ČR	36
Tabuľka 3: Porovnanie parametrov stravných lístkov medzi SR a ČR.....	40
Tabuľka 4: Finančný paušál, porovnanie SR a ČR.....	41
Tabuľka 5: Kritika reformy v SR a ČR	42

Zoznam skratiek

AMOB	Asociácia moderných benefitov
AZZZ	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení
ČR	Česká republika
KOZ	Konfederácia odborových zväzov
RÚZ	Republiková únia zamestnávateľov
SAMO	Slovenská aliancia moderného obchodu
SBA	Slovak Business Agency
SOPK	Slovenská obchodná a priemyselná komora
SR	Slovenská republika
ZP	Zákonník práce
ZPS	Združenie podnikateľov Slovenska

Úvod

Spôsob zabezpečenia stravovania zamestnancov je problémom, ktorý na Slovensku, ale i v Českej republike rieši každý zamestnávateľ. Kým veľké podniky vo väčšine prípadov využívajú možnosti zabezpečenia závodného stravovania pre svojich zamestnancov, pre malých zamestnávateľov je táto možnosť v mnohých prípadoch nedostupná.

Táto nedostupnosť je spôsobená napríklad neexistenciou vhodných jedální pre zamestnancov, malým počtom zamestnancov, či špecifickou prácou, ktorú zamestnanci v malých firmách vykonávajú. Kým pre veľkú firmu s pásovou výrobou je jednoduché rozhodnúť, kedy bude prestávka pre zamestnancov na obed či večeru, zamestnanci malej stavebnej firmy či SZČO potrebujú väčšiu mieru flexibility.

V oboch krajinách, ako v ČR, tak i na Slovensku bolo v minulosti bežné, že zamestnanci pracovali vo veľkých firmách a zabezpečenie ich stravovania bolo na pleciach zamestnávateľov, práve formou veľkých závodných jedální.

Avšak po zmene ekonomiky, spolu so vznikom malých a stredne veľkých zamestnávateľov už nebolo možné zabezpečovať závodné stravovanie centrálné, pre všetkých rovnako. Nastala potreba riešiť tento problém.

V prvej polovici 90. rokov sa obe krajiny rozhodli riešiť tento problém. Kým Slovensko zamestnávateľom prikázalo zabezpečovať stravovanie, v Českej republike sa príspevok na stravu (alebo zabezpečenie stravovania) od samého začiatku stal benefitom, ktorý bol síce daňovo – odvodovo zvýhodnený, no stále dobrovoľný. Avšak z dôvodu, aby bolo možné preukázať, že príspevky sú poskytované na stravu, sa obe krajiny rozhodli zaviesť systém stravných poukážok ako jednu z alternatív. Pôvodná myšlienka sa opierala o to, že pôjde o akúsi paralelnú menu, ktorou je možné platiť len za stravovanie v reštauráciách, postupom času za potraviny v obchodoch.

Tvorbu tejto paralelnej meny dal štát do rúk vybranej skupine firiem, ktorá si za každý predaj stravej poukážky, ako i následný odkup začala účtovať finančné poplatky. Zamestnávateľ, ktorý sa rozhodol prispieť svojim zamestnancom na stravu prostredníctvom stravných poukážok, bol povinný tieto stravné lístky kupovať a platiť z nákupu poplatok. Rovnako tak prijímatelia (reštaurácie, či obchodné reťazce), ktoré sa rozhodli tieto poukážky prijímať, boli donútené platiť emitentom stravných lístkov finančné prostriedky za spätný odkup.¹ Kým zamestnávateľia si mohli vybrať od koho a za aký poplatok stravné lístky nakúpiť, prijímatelia stravných lístkov mali iba dve možnosti – buď akceptovať podmienky a poplatky emitenta alebo sa vzdať zákazníkov, ktorí chcú platiť stravnými lístkami.

Práve vznik takéhoto trhu sa stal predmetom kritiky početnej skupiny ekonómov, či politikov a tiež časti podnikateľských organizácií. Tí dlhodobo poukazujú na zákonom garantovaný biznis, ktorý generuje v porovnaní s inými firmami nadpriemerné ekonomické výsledky emitentov stravných lístkov. Zhodou okolností sa v oboch krajinách v roku 2021, aj vplyvom tlaku týchto skupín, uskutočnili zmeny legislatívy, ktoré priniesli možnosť zamestnávateľom (za určitých podmienok) prispievať na stravovanie zamestnancov aj priamo finančnou formou.

¹ Z ekonomického hľadiska ide o príklad tzv. „rent seekingu“

Po zavedení tejto reformy sa však v oboch krajinách objavili aj praktické problémy, ktoré sú dôsledkom nedotiahnutých legislatívnych aspektov schválených zmien.

Túto štúdiu sme sa rozhodli realizovať najmä z dôvodu porovnania zavedeného systému v oboch krajinách. V prvej časti štúdie sa zameriavame na porovnanie jednotlivých trhov – v ČR a na Slovensku.

Druhá kapitola je venovaná právnym aspektom fungovania oboch systémov, ich porovnaniu, opisu a porovnaniu zmien, ktoré sa uskutočnili v roku 2021. Sumarizujeme a analyzujeme argumenty odporcov priameho finančného príspevku. Porovnáваме aj rôzne možnosti poskytnutia príspevku na stravu, a to či už formou stravných lístkov alebo priameho finančného paušálu. Toto porovnanie má vnieŕ do odbornej diskusie dáta a fakty pre odbornú verejnosť ako aj zákonodarcov a tiež zahraničné skúsenosti, ktoré možno využiť pri návrhoch na eliminovanie praktických problémov súčasnej právnej úpravy a úpravách legislatívy tak, aby boli obe možnosti – či stravný lístok alebo finančný príspevok – rovnocennými alternatívami.

Ako autori tejto štúdie veríme, že bude pre čitateľa prínosom a poskytne mu množstvo nových informácií.

1 Porovnanie trhu stravných lístkov v SR a ČR

Poskytovanie stravných lístkov, tzv. gastrolístkov je v zahraničí upravené rôznym spôsobom. Avšak vo všeobecnosti predstavuje stravný lístok určitý benefit pre zamestnancov, predovšetkým za účelom zabezpečenia teplého stravovania počas pracovnej smeny. Využitie stravných lístkov je však rôzne, pričom nie vždy slúžia len účelu, na ktorý boli primárne myslené. Gastrolístky sa poskytujú napríklad ako benefit za výhru alebo účasť v nejakej súťaži, či ako nefinančný benefit pre darcov krvi².

Vo väčšine prípadov sú však stravné lístky poskytované zamestnancom za odpracovanú smenu vo firme. S ich využívaním sú však spojené poplatky, ktoré prevádzka takéhoto systému so sebou prináša. Tie na jednej strane platia zamestnávateľia, ktoré stravné lístky poskytujú svojim zamestnancom. Na druhej strane poplatky platia aj stravovacie zariadenia, ktoré prijímajú stravné lístky od svojich zákazníkov a následne ich vracajú na spätný výkup emitentom. Kým pri nákupe stravných lístkov existuje konkurencia a zamestnávateľia majú možnosť vyjednávať o podmienkach a zároveň existuje zákonom stanovený limit, v prípade stravovacích zariadení je situácia iná. Najmä menšie stravovacie zariadenia (reštaurácie) musia v prípade, ak sa rozhodnú akceptovať stravné lístky od svojich zákazníkov, akceptovať podmienky výkupu zo strany emitenta. V takomto prípade neexistuje legislatívna úprava výšky poplatku, a to napriek tomu, že na strane výkupu neexistuje konkurencia. Mierne výhodnejšiu pozíciu z hľadiska vyjednávania ohľadom výšky výkupného bonusu tak majú len obchodné reťazce, či veľké siete reštaurácií.

Obrázok 1: Spôsob fungovania gastrolístkov



Zdroj: SBA

² <http://www.ntssr.sk/o-darovani-krvi/proces-darovania/po-darovani-krvi-upozornenie>

Z Obrázku 1 vidieť, že na jednej strane existuje provízia zamestnávateľa, ktorú platí pri nákupe stravných lístkov od ich emitenta. Na druhej strane, existujú zároveň poplatky, ktoré zaplatí konečný užívateľ (reštaurácia alebo maloobchodný predajca) za to, keď lístky spätne zanesie emitentovi na preplatenie. Práve výška poplatkov požadovaných od stravovacích zariadení a celkové náklady, ktoré sú spojené s obhom stravovacích poukážok popri peniazoch, sú zásadným argumentom odporcov stravných lístkov v prospech z dobrovoľnenia, či úplného zrušenia tohto nástroja.

K dobrovoľneniu stravných lístkov došlo v oboch, kedysi spoločných, štátoch – ako v Českej republike, tak i na Slovensku. Aby bolo možné porovnať jednotlivé aspekty tejto zmeny, je dôležité poznať, aká situácia existuje na trhu poskytovateľov stravných lístkov v súčasnosti. Práve na vybrané ekonomické ukazovatele sa zameriavame v prvej časti tejto analýzy.

Vzhľadom na obmedzenú dostupnosť údajov súvisiacich s dodávateľmi stravovacích poukazov, rekreačných poukazov (vrátane elektronickej formy), darčkových či benefičných poukazov v Slovenskej republike (2012-2019) a v Českej republike (2012-2018), nižšie prezentované údaje poukazujú na vývoj tržieb a zisku spomínaných dodávateľov osobitne za tieto krajiny.

Následne na základe vybraných kritérií, t.j. pôsobenie dodávateľa súčasne v Slovenskej republike aj v Českej republike v období 2012-2018 alebo pôsobenie dodávateľa v období 2012-2018, je porovnaný vývoj tržieb, zisku a rentability vybraných dodávateľov pôsobiacich v Slovenskej republike a dodávateľov pôsobiacich v Českej republike.

Štruktúra poskytovateľov stravných lístkov na Slovensku sa v priebehu rokov menila. V roku 2018 z trhu odišla spoločnosť Sodexo a súčasťou siete EDENRED sa stala spoločnosť VAŠA Slovensko, ktorá ako samostatná značka zanikla. V roku 2019 na trh s elektronickými stravovacími lístkami vstúpila spoločnosť GGFS prostredníctvom poukazov Callio.

V roku 2020 na Slovensku pôsobia štyri veľké spoločnosti, ktoré vydávajú gastrolístky – a to či už v papierovej alebo elektronickej podobe – spoločnosť EDENRED (rovnaká skupina prevádzkuje aj vydavateľa kariet Ticket Restaurant, ktoré nesú logo skupiny EDENRED), DOXX, UP Slovensko (do roku 2017 LE CHEQUE DEJEUNER s.r.o.) a spoločnosť GGFS (prevádzkuje stravovacie karty Callio). Z uvedených spoločností sa spoločnosti DOXX, UP Slovensko a Edenred špecializujú na vydávanie papierových stravných lístkov, spoločnosť GGFS a spoločnosť Ticket Service (súčasť skupiny EDENRED) vydávajú elektronické stravovacie karty.

Obrázok 2: Schéma vývoja trhu s dodávateľmi stravných lístkov



Zdroj: SBA

Celkový vývoj tržieb za všetkých vybraných dodávateľov³ mal za obdobie 2012 – 2019 rastúcu tendenciu, pričom v roku 2019 v porovnaní s rokom 2012 bol zaznamenaný 60 % nárast tržieb. Tento nárast tržieb je však pri posudzovaných spoločnostiach ovplyvnený aj zavedením rekreačných poukazov. Niektoré spoločnosti, ponúkajúce do tej doby elektronické stravné lístky (formou stravovacích kariet), začali vydávať elektronické karty, prostredníctvom ktorých je možné zaplatiť za rekreáciu. To znamenalo nárast tržieb. Na konci sledovaného obdobia dosiahli úroveň viac ako 38 mil. €. Prvý výraznejší nárast tržieb je možné pozorovať v období 2014–2015, ktorý okrem iného súvisel aj so vstupom nového dodávateľa GGFS s.r.o (Callio) na slovenský trh, ponúkajúceho výhradne elektronické stravovacie poukazy (čo sa pravdepodobne odzrkadlilo na náraste klientov preferujúcich túto možnosť). Následne zaviedli ponuku elektronických stravovacích poukazov aj ostatní dodávatelia. V období 2018–2019 došlo k druhému výraznejšiemu nárastu tržieb, ktorý súvisel najmä so zavedením už spomínaných elektronických rekreačných poukazov. V tomto roku taktiež došlo k odčleneniu elektronickej divízie Edenred stravných lístkov do spoločnosti Ticket Service s.r.o, pričom v roku 2019 dosiahla táto firma najvyššiu úroveň tržieb (viac ako 15 mil. €) za celé spomínané obdobie spomedzi vybraných dodávateľov.⁴

Z hľadiska niektorých dodávateľov je možné pozorovať za jednotlivé roky v sledovanom období mierne cyklický vývoj ich tržieb. Ide najmä o spoločnosť UP Slovensko s.r.o a Edenred Slovakia s.r.o, ktorá zároveň v roku 2019 dosiahla najnižšie tržby za sledované obdobie a zaznamenala tak v roku 2019 v porovnaní s rokom 2012 výrazný 78 % pokles tržieb. Tento pokles tržieb je vysvetliteľný práve väčšou digitalizáciou služieb tejto spoločnosti. Časť klientov pravdepodobne podpísala nové zmluvy s dodávateľom Ticket Service s. r. o. a využívajú stravovacie karty (Karta TicketRestaurant).

Na druhej strane, rastúci trend vývoja tržieb za jednotlivé roky v sledovanom období je možné pozorovať v rámci spoločnosti DOXX - stravné lístky, spol. s. r. o a tiež v rámci spoločnosti GGFS s. r. o (Callio). Je však potrebné poznamenať, že spoločnosť GGFS s. r. o (Callio) vstúpila na slovenský trh až v roku 2013. Napriek tomu dosiahla v roku 2019 v porovnaní s rokom 2014 najvýraznejší nárast tržieb (viac ako 5 násobný) spomedzi uvedených dodávateľov (opätovne ale podotýkame, že rast tržieb v roku 2019 je do značnej miery ovplyvnený zavádzaním elektronických rekreačných poukazov).

Vo všeobecnosti je možné konštatovať, že dodávatelia UP Slovensko s. r. o a DOXX - stravné lístky, spol. s. r. o ktorí pôsobili na slovenskom trhu počas celého sledovaného obdobia zaznamenali v roku 2019 v porovnaní s rokom 2012 viac ako 50 % nárast svojich tržieb. Napriek tomu, že spoločnosť Edenred Slovakia s. r. o, zaznamenala v roku 2019 výrazný pokles tržieb, pri pohľade na jej pôsobenie v roku 2018 v porovnaní s rokom 2012 bol zaznamenaný viac ako 89 % nárast tržieb.

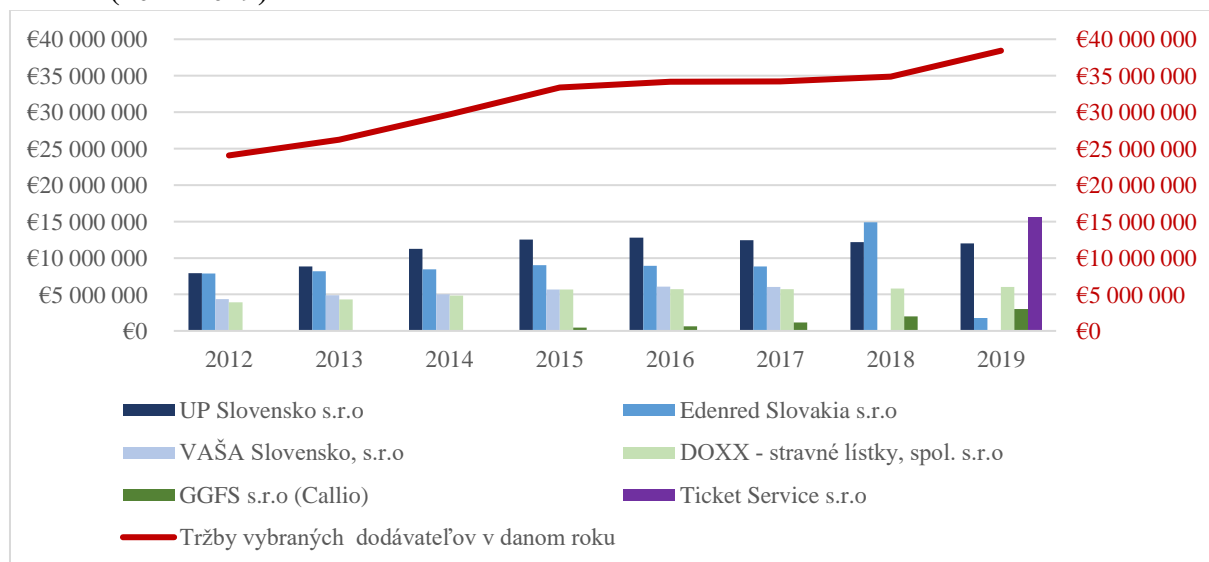
Z uvedeného vyplýva, že vedúce postavenie na Slovensku z hľadiska tržieb mal do roku 2018 dodávateľ UP Slovensko s. r. o. (viac ako 12,4 mil. €), v roku 2018 Edenred Slovakia s.r.o. (viac ako 14,8 mil. €) a v roku 2019 novovzniknutá spoločnosť Ticket Service s. r. o. (viac ako 15,5 mil. €).

³ Medzinárodná skupina Edenred, ktorá je na Slovensku zastrešovaná spoločnosťou Edenred Slovakia s.r.o a spoločnosťou Ticket Service s.r.o., UP Slovensko s.r.o, DOXX - stravné lístky, spol. s.r.o, VAŠA Slovensko, s.r.o, GGFS s.r.o (Callio).

⁴ Príspevky zamestnávateľa na rekreáciu zamestnancov a na rekreačné poukazy platné od 1.1.2019.

Z dlhodobého hľadiska, najmä za obdobie 2012-2018, je možné považovať z pohľadu tržieb za najväčších dodávateľov spoločnosti UP Slovensko s. r. o, Edenred Slovakia s. r. o a spoločnosť DOXX – stravné lístky, spol. s. r. o.⁵

Graf 1: Vývoj tržieb vybraných dodávateľov stravných lístkov a stravovacích kariet v SR (2012-2019)



Zdroj: SBA, spracované na základe Registra účtovných závierok

Zároveň je na základe týchto dát možné konštatovať, že v SR dochádza aj v segmente stravovacích poukážok k zmenám. Je zrejma snaha zamestnávateľov čoraz viac poskytovať stravovacie poukážky v digitálnej podobe.

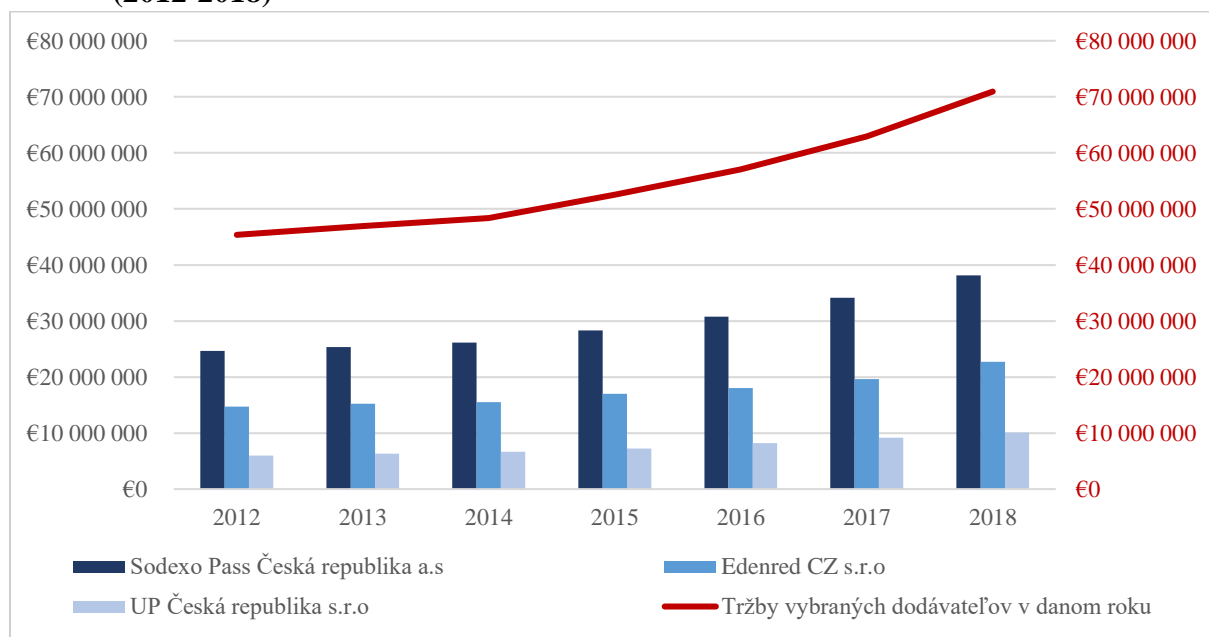
V ČR je možné pozorovať za obdobie 2012 – 2018 rastúci trend vývoja tržieb za všetkých vybraných dodávateľov. V roku 2018 v porovnaní s rokom 2012 bol zaznamenaný 56% nárast spomínaných tržieb.

Vývoj tržieb v rámci jednotlivých dodávateľov mal za jednotlivé roky v rámci sledovaného obdobia 2012-2018 rastúcu tendenciu. V roku 2018 v porovnaní s rokom 2012 bol zaznamenaný u každého dodávateľa nárast tržieb o viac ako 50 %, pričom najvýraznejšie sa to prejavilo u dodávateľa UP Česká republika s. r. o, ktorý zaznamenal za sledované obdobie takmer 70 % nárast svojich tržieb.

Z uvedeného vyplýva, že vedúce postavenie v Českej republike z hľadiska tržieb mal za celé sledované obdobie 2012-2018 dodávateľ Sodexo Pass Česká republika a. s (v roku 2018 tržby viac ako 38 mil. €), následne dodávateľ Edenred CZ (v roku 2018 tržby viac ako 22,6 mil. €) a na treťom mieste bol dodávateľ UP Česká republika s. r. o. (tržby viac ako 10 mil. €).

⁵ Do roku 2020 pôsobila na Slovensku aj veľká firma Sodexo Pass. Svoju činnosť táto spoločnosť postupne v roku 2014 začala výrazne utlmovať. Avšak finančné výsledky tejto firmy za predchádzajúce obdobie naznačujú množstvo finančných operácií, čo v roku 2016 znamenalo síce rekordnú sumu výnosov, avšak nie z priameho predaja služieb (teda gastrolístkov či gastrokariet). Z dôvodu postupného odchodu tejto firmy z trhu, a finančných výsledkov, ktoré neboli priamym výsledkom predaja gastrolístkov a gastrokariet, sme sa rozhodli v porovnaní ju neuvádzať.

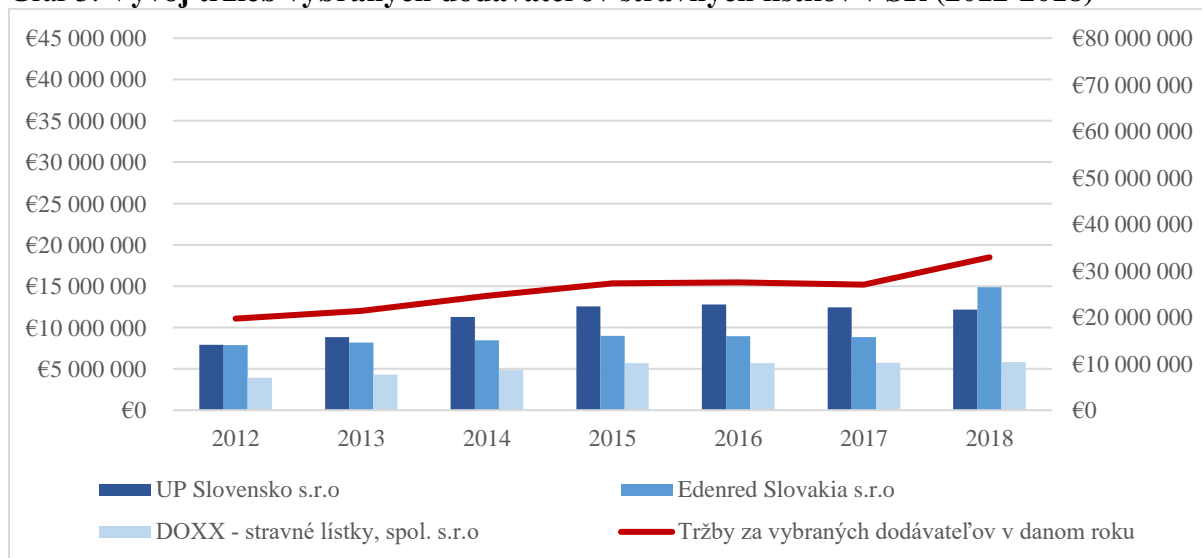
Graf 2: Vývoj tržieb vybraných dodávateľov stravných lístkov a stravovacích kariet v ČR (2012-2018)



Zdroj: SBA, spracované na základe Veřejný rejstřík a Sbirka listin

Na základe prezentovaných údajov je možné konštatovať, že najväčší dodávatelia v ČR v porovnaní s najväčšími dodávateľmi v SR za sledované obdobie 2012-2018 dosahovali vo všeobecnosti dvojnásobne vyššie tržby. Z hľadiska tržieb, v rámci najväčších dodávateľov ako v SR (UP Slovensko s. r. o) tak aj v ČR (Sodexo Pass Česká republika a. s) bol nárast tržieb za sledované obdobie takmer porovnateľný (54% -55 %). Naopak spoločnosť Edenred, ktorá bola za sledované obdobie druhá najväčšia ako v SR, tak v ČR zaznamenala v SR takmer 90 % nárast tržieb, zatiaľ čo v Českej republike bol na úrovni 54 %. Tretia najväčšia spoločnosť dosiahla za spomínané obdobie v SR (DOXX – stravné lístky, spol. s. r. o) v porovnaní s treťou najväčšou spoločnosťou v ČR (UP Česká republika s. r. o) výraznejšie nižší nárast tržieb (48 %). Zatiaľ čo spoločnosť UP v SR bola z hľadiska tržieb najväčším dodávateľom za sledované obdobie 2012-2018, v ČR, kde bola tretím najväčším dodávateľom, dosiahla výrazne vyšší takmer 70 % nárast tržieb.

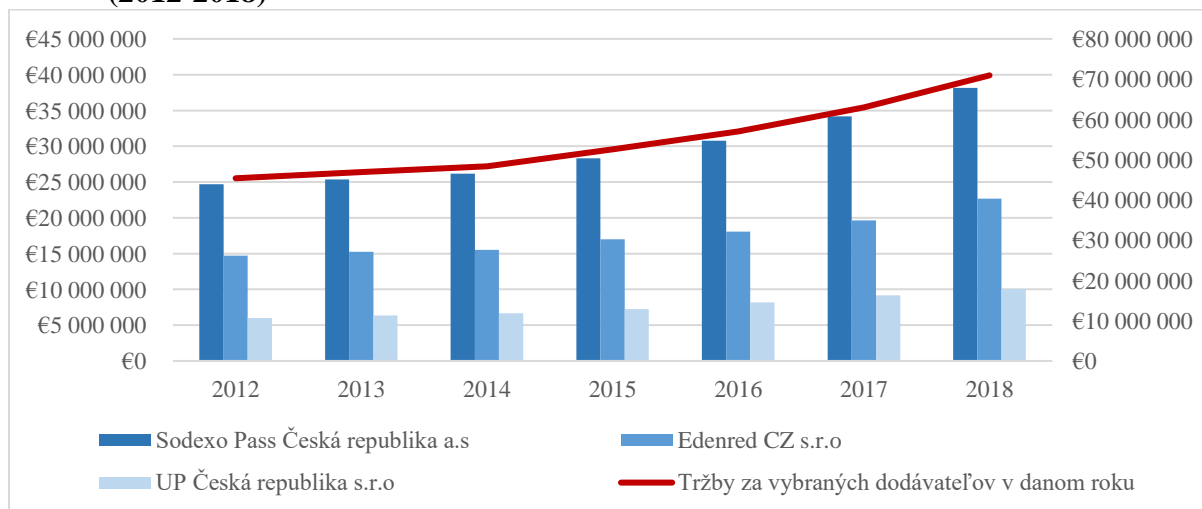
Graf 3: Vývoj tržieb vybraných dodávateľov stravných lístkov v SR (2012-2018)



Zdroj: SBA, spracované na základe Registra účtovných závierok

Celkový vývoj zisku za všetkých vybraných dodávateľov v SR mal v rámci sledovaného obdobia do roku 2015 rastúcu tendenciu. Následne, v priebehu nasledujúcich 3 rokov, bol zaznamenaný jeho pokles. Ako je možné vidieť na grafe 4, výrazný nárast zisku v roku 2019 je sprevádzaný nárastom zisku spoločnosti Edenred Slovakia s. r. o., ktorý však nesúvisí priamo s predmetom podnikania, ale ide o zisk z vedľajšej činnosti, t. j. z predaja cenných papierov resp. podielov.

Graf 4: Vývoj tržieb vybraných dodávateľov stravných lístkov a stravovacích kariet v ČR (2012-2018)



Zdroj: SBA, spracované na základe Veřejný rejstřík a Sbirka listin

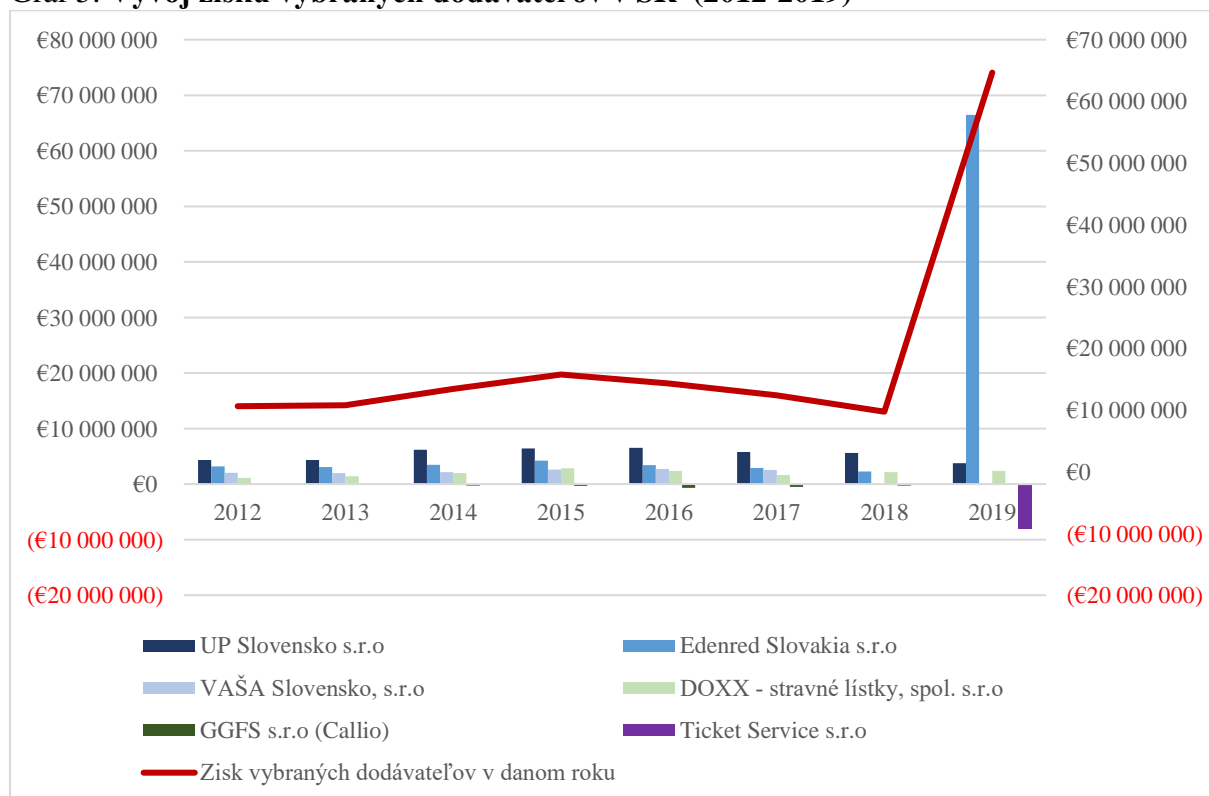
Na základe uvedeného je možné konštatovať, že v roku 2018 v porovnaní s rokom 2012 poklesol zisk za všetkých vybraných dodávateľov v SR o 8 %. Berúc do úvahy rok 2019 (napriek vyššie odôvodnenému nárastu zisku v roku 2019) v porovnaní s rokom 2012 je možné pozorovať takmer 6 násobný nárast zisku vybraných najväčších firiem z odvetvia.

Pomer zisku vybraných dodávateľov v SR v rokoch 2012 – 2019 vzhľadom na tržby dosahoval nadštandardné úrovne, i keď v absolútnom vyjadrení klesol. Výnimku tvorila spoločnosť DOXX - stravné lístky, spol. s. r. o, ktorá po roku 2017 zaznamenala opätovný rast

zisku a tiež spoločnosť GGFS s. r. o (Callio), ktorá od svojho vstupu na slovenský trh prvýkrát dosiahla zisk práve v roku 2019. Napriek tomu, že spoločnosť Ticket Service s. r. o dosiahla v roku 2019 najväčšie tržby spomedzi všetkých sledovaných dodávateľov za obdobie 2012-2019, z pohľadu výsledku hospodárenia, v tom istom roku dosiahla najväčšiu stratu (takmer 8 mil. €) spomedzi týchto dodávateľov.

Z dlhodobého hľadiska, najmä za obdobie 2012-2018, je možné považovať z pohľadu zisku za najväčších dodávateľov opätovne spoločnosti UP Slovensko s. r. o, Edenred Slovakia s. r. o a spoločnosť DOXX – stravné lístky, spol. s. r. o.

Graf 5: Vývoj zisku vybraných dodávateľov v SR (2012-2019)



Zdroj: SBA, spracované na základe Registra účtovných závierok

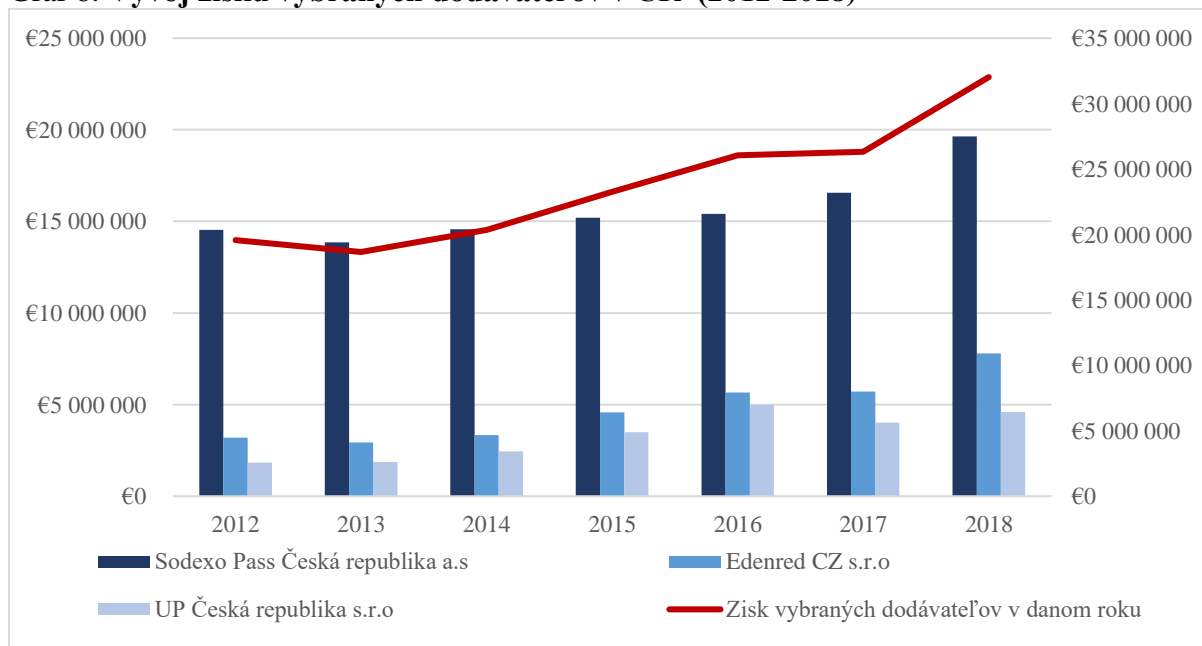
V roku 2019 je možné pozorovať veľký nárast zisku spoločnosti Edenred. Tento je, podľa údajov Finstatu, spôsobený nie až tak veľkým nárastom z pohľadu tržieb za predaj tovaru, výrobkov a služieb, ale masívnym nárastom tržieb z „ostatných finančných výnosov“.

Vývoj zisku za všetkých vybraných dodávateľov v ČR v sledovanom období 2012-2018 mal podobne ako pri vývoji tržieb rastúcu tendenciu. V roku 2018 v porovnaní s rokom 2012 vzrástol zisk za všetkých vybraných dodávateľov o 64 %.

Pozitívny vývoj zisku za sledované obdobie je možné pozorovať aj v rámci jednotlivých dodávateľov v ČR, pričom najvyšší nárast (viac ako 2,5 násobný) za sledované obdobie bol zaznamenaný v rámci tretej najväčšej spoločnosti UP Česká republika s. r. o. Naopak, najmenší 35 % nárast za sledované obdobie bol zaznamenaný v rámci najväčšej spoločnosti Sodexo Pass Česká republika a. s.

Z uvedeného vyplýva, že vedúce postavenie v Českej republike z hľadiska zisku mal za celé sledované obdobie 2012-2018 opätovne dodávateľ Sodexo Pass Česká republika a. s, následne dodávateľ Edenred CZ a na treťom mieste bol dodávateľ UP Česká republika s. r. o.

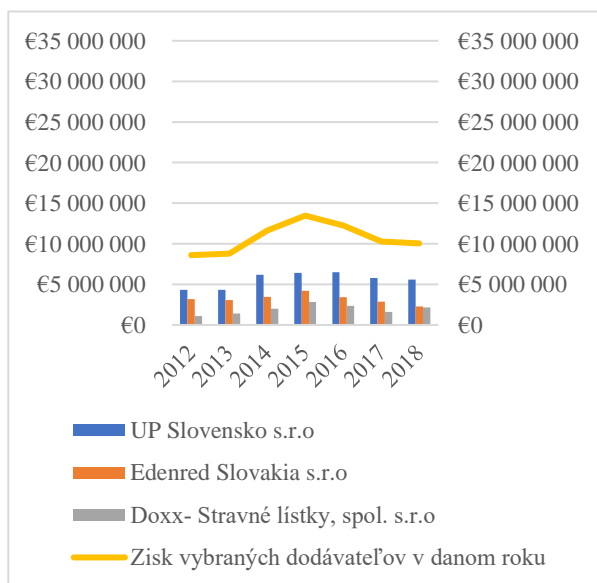
Graf 6: Vývoj zisku vybraných dodávateľov v ČR (2012-2018)



Zdroj: SBA, spracované na základe Veřejný rejstřík a Sbirka listin

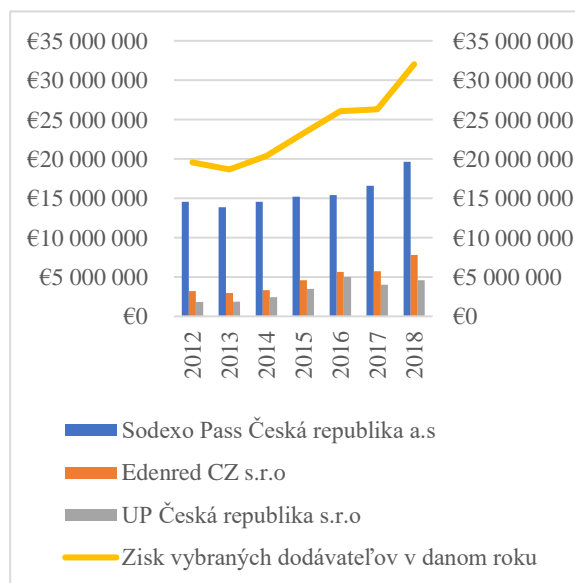
Rovnako ako vývoj tržieb tak aj vývoj zisku troch najväčších dodávateľov v SR a v ČR za obdobie 2012-2018 mal prevažne rastúcu tendenciu, pričom v ČR bol v porovnaní s SR za celé sledované obdobie 2 a viac násobne vyšší (v roku 2018 viac ako 3 násobný). Zatiaľ čo najväčší dodávateľ v SR (UP Slovensko s. r. o) zaznamenal za sledované obdobie 29 % nárast zisku, v ČR bol u najväčšieho dodávateľa (Sodexo Pass Česká republika a. s) zaznamenaný vyšší 35 % nárast zisku. Druhý najväčší dodávateľ v oboch porovnávaných krajinách (Edenred) dosiahol v roku 2018 v porovnaní s rokom 2012 výrazne vyšší zisk v ČR (viac ako dvojnásobný), zatiaľ čo v SR zaznamenal pokles zisku o takmer tretinu (28 %). Zároveň ide o dodávateľa, ktorý spomedzi 3 sledovaných dodávateľov v SR dosiahol ako jediný stratu. Najpriaznivejší vývoj ziskovosti (2 a viac násobný) bol v rámci tretích najväčších firiem ako v SR (Doxx – Stravné lístky, spol. s. r. o) tak v ČR (UP Česká republika s. r. o).

Graf 7: Vývoj zisku 3 vybraných najväčších dodávateľov stravných lístkov v SR (2012-2018)



Zdroj: SBA, spracované na základe Registra účtovných závierok

Graf 8: Vývoj zisku 3 vybraných najväčších dodávateľov stravných lístkov v ČR (2012-2018)



Zdroj: SBA, spracované na základe Verejný rejstřík a Sbíрка listin

Rentabilita tržieb (ziskovosť) najväčších dodávateľov pôsobiacich v sledovanom období 2012-2018 v SR sa pohybovala úrovni 37 % - 50 %. Zároveň je možné pozorovať, že rentabilita tržieb jednotlivých dodávateľov bola ovplyvnená okrem iného vývojom ich tržieb a zisku. Z uvedeného vyplýva, že po roku 2015 každé 1 € tržieb prinieslo nižší zisk (avšak stále nadpriemerný aj v porovnaní s inými odvetvami a podnikmi v iných odvetviach). V roku 2018 sa to prejavilo najmä u dodávateľa Edenred Slovakia s.r.o, ktorý z 1 € tržieb dosiahol v roku 2015 najvyššiu ziskovosť (47 %) a v roku 2018 najnižšiu (15 %).

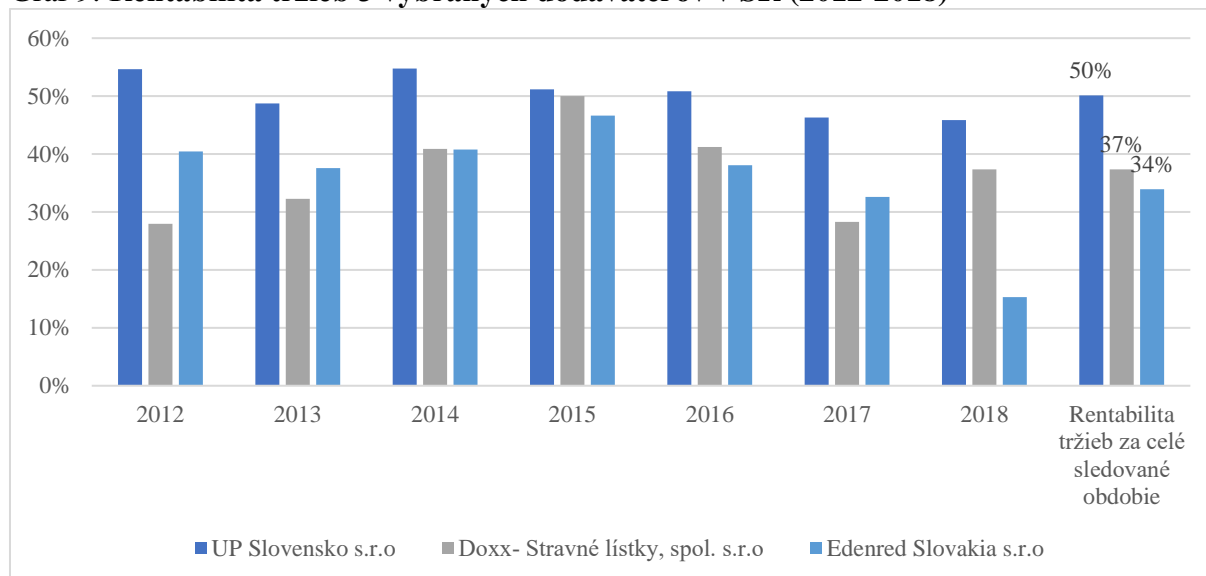
Na základe prezentovaných údajov je možné konštatovať, že v SR za sledované obdobie 2012-2018 dosiahol z 1 € tržieb najväčší zisk dodávateľ UP Slovensko s.r.o (50 %), následne dodávateľ Doxx – Stravné lístky, spol. s.r.o (37 %) a najmenší zisk dodávateľ Edenred Slovakia s.r.o. (34 %).

Združenie podnikateľov Slovenska v tejto súvislosti upozornilo, že kým reštaurácie a stravovacie zariadenia pracujú s veľmi nízkymi ziskovými maržami, tak vydavatelia stravných lístkov sú na tom opačne⁶. Dôvodom nie je ale ich podnikateľský talent, ale zákonom garantovaný biznis na úkor ostatných⁷.

⁶ <https://www.zps.sk/novinky/2020/vlada-siahla-na-statom-garantovany-biznis-emitentov-stravovacich-poukazok>

⁷ <https://www.zps.sk/novinky/2020/prieskum-restauracie-firmy-gastrolistky>

Graf 9: Rentabilita tržieb 3 vybraných dodávateľov v SR (2012-2018)

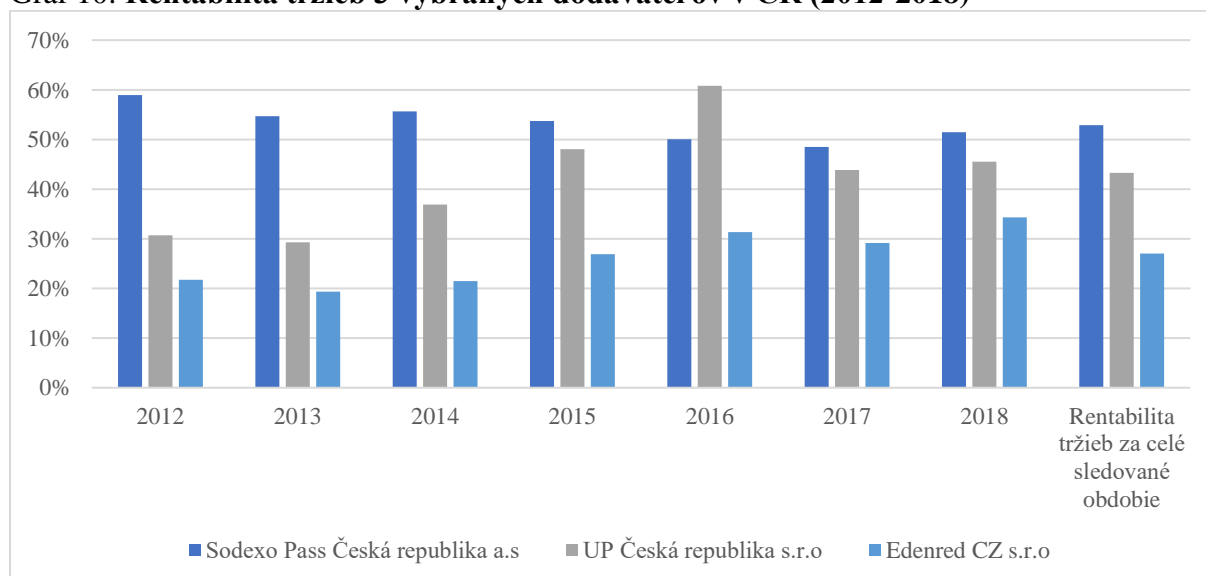


Zdroj: SBA, spracované na základe Registra účtovných závierok

Rentabilita tržieb (ziskovosť) najväčších dodávateľov pôsobiacich v sledovanom období 2012-2018 v ČR sa pohybovala úrovni 27 % - 53 %. Zároveň je možné pozorovať, že rentabilita tržieb jednotlivých dodávateľov v ČR v porovnaní s SR sa vyvíjala stabilnejšie. Najmä po roku 2015, kedy z 1 € tržieb získala v nasledujúcich rokoch spoločnosť Sodexo Pass Česká republika a. s. zisk približne 50 % a spoločnosť Edenred CZ s. r. o. zisk približne 31 %. Po roku 2016 bol podiel zisku na 1 € tržieb v nasledujúcich rokoch v rámci spoločnosti UP Česká republika s.r.o približne 45 %.

Na základe prezentovaných údajov je možné konštatovať, že v ČR za sledované obdobie 2012-2018 dosiahol z 1 € tržieb najväčší zisk dodávateľ Sodexo Pass Česká republika a. s. (53 %), následne dodávateľ UP Česká republika s. r. o. (43 %) a najmenší zisk dodávateľ Edenred CZ s. r. o. (27 %).

Graf 10: Rentabilita tržieb 3 vybraných dodávateľov v ČR (2012-2018)



Zdroj: SBA, spracované na základe Veřejný rejstřík a Sbirka listin

Na základe prezentovaných údajov je možné konštatovať, že najväčší poskytovateľ ako v SR (UP Slovensko s. r. o) tak v ČR (Sodexo Pass Česká republika a. s) mal za sledované obdobie 2012-2018 z jedného 1€ tržieb zisk na úrovni približne 50 % - 51 % (0,50 € - 0,51 €). Napriek tomu, že Doxx- Stravné lístky, spol. s.r.o. (SR) a UP Česká republika s. r. o. (ČR) zastávali z pohľadu vývoja tržieb a zisku tretie miesto, z hľadiska rentability tržieb dosahovali druhú najvyššiu úroveň. Najnižšiu rentabilitu tržieb za sledované obdobie ako v SR tak v ČR mala spoločnosť Edenred, ktorá z 1 € tržieb mala v SR zisk na úrovni 34 % (0,34 €) a v ČR zisk na úrovni 27 % (0,27 €).

Firmy poskytujúce stravné lístky sú tiež významným obchodným partnerom - dodávateľom štátu, resp. verejnej správy. Stabilné postavenie firiem UP Slovensko s.r.o a Doxx – Stravné lístky, spol. s.r.o potvrdzuje aj popredné umiestnenie týchto dodávateľov v rámci top 100 slovenských dodávateľov z hľadiska sumy verejného obstarávania za obdobie 2014 – 2021. Napriek tomu, že spoločnosť Edenred Slovakia s.r.o sa v rámci uvedeného rebríčka neumiestnila, je pravdepodobné, že obstarávateľmi budú vo väčšej miere súkromné spoločnosti.

Tabuľka 1: Umiestnenie slovenských dodávateľov stravovacích, rekreačných a benefičných poukazov v rámci top 100 slovenských dodávateľov podľa sumy verejného obstarávania od roku 2014 k 27.04.2021

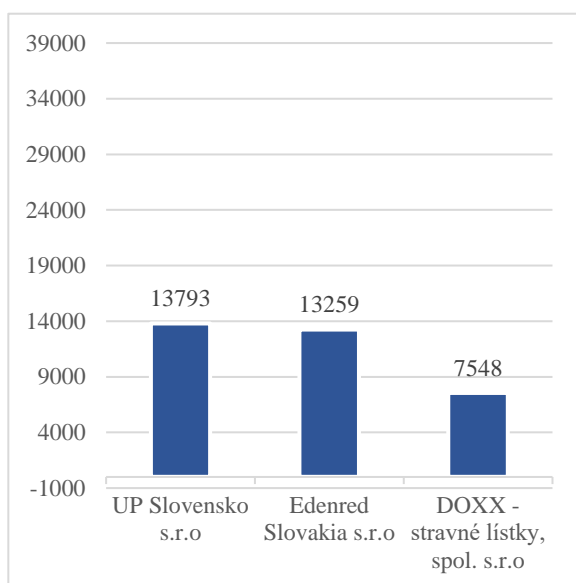
	Umiestnenie v rámci top 100 dodávateľov verejného obstarávania	Umiestnenie v rámci vybraných dodávateľov stravovacích, rekreačných a benefičných poukazov
DOXX - Stravné lístky, spol. s r.o.	27. miesto	1. miesto
Up Slovensko (LE CHEQUE DEJEUNER s.r.o)	30. miesto	2. miesto
Vaša Slovensko Len do roku 2018)	43. miesto	3. miesto
GGFS s.r.o. (Callio)	55. miesto	4. miesto
Ticket Service , s.r.o. (Edenred)	61. miesto	5 miesto
Mimo top		
Edenred Slovakia, s.r.o (Edenred)	-	6. miesto

Zdroj: Úrad pre verejné obstarávanie

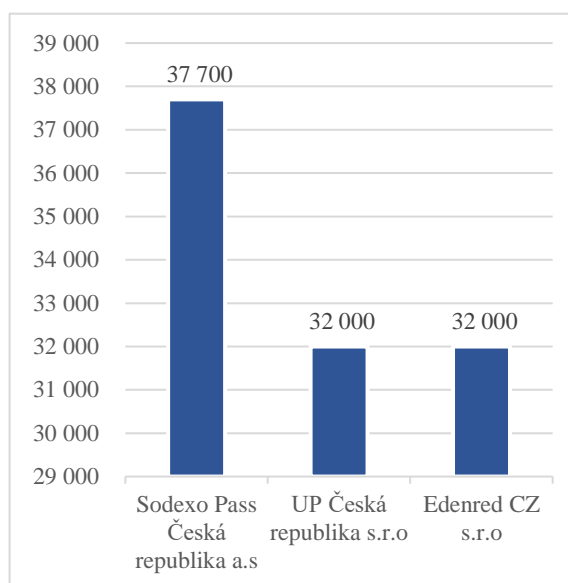
Vývoj tržieb a zisku za všetkých vybraných dodávateľov stravných lístkov, rekreačných poukazov (vrátane stravných lístkov a rekreačných poukazov v elektronickej podobe), darčekových či benefičných poukazov mal ako v SR tak v ČR rastúcu tendenciu. V Slovenskej republike malo výraznejší vplyv na tržby v odvetví vstup nového dodávateľa GGFS s.r.o (Callio) ponúkajúceho elektronicke stravovacie karty a v roku 2018 vstup dodávateľa Ticket Service ponúkajúceho aj rekreačné poukazy (vrátane elektronickej formy).

Napriek tomu z dlhodobého hľadiska (2012-2018) je možné pozorovať, že najväčší dodávatelia dosahovali v ČR v porovnaní s SR 2 a viac násobne vyššie tržby a zisk. Oplyvnené je to najmä veľkosťou jednotlivých trhov, ktorá sa prejavuje napríklad aj na počte akceptačných miest týchto dodávateľov v ČR v porovnaní s SR.

Graf 11: Počet akceptačných miest vybraných dodávateľov stravnych lístkov v SR (2021)



Graf 12: Počet akceptačných miest vybraných dodávateľov stravnych lístkov v ČR (2021)



Zdroj: SBA, spracované na základe dostupných internetových stránok jednotlivých dodávateľov

Rentabilita tržieb najväčších poskytovateľov stravnych lístkov v SR mala z dlhodobého hľadiska (2012-2018) do roku 2015 prevažne rastúci trend. následne po roku 2015 klesajúci trend. Najvýraznejšie sa to prejavilo v rámci spoločnosti Edenred Slovakia s.r.o, ktorej 1 € tržieb prinieslo v roku 2015 najvyšší zisk (0,47 €) a v roku 2018 najnižší, už iba 0,15 €. Najvýraznejšie sa to prejavilo v rámci spoločnosti Edenred Slovakia s.r.o., ktorej 1 € tržieb prinieslo v roku 2015 najvyšší zisk, t.j. 47 % a v roku 2018 najnižší, t.j. 15 %.

Rovnako aj v ČR je možné u najväčších poskytovateľov stravovacích lístkov, z dlhodobého hľadiska, pozorovať rastúci trend vývoja rentability tržieb. Avšak v porovnaní s SR po roku 2016 došlo k ustáleniu trendu. Rovnako ako v SR aj v ČR mal najväčší dodávateľ Sodexo Pass Česká republika a.s. mierne odlišný vývoj rentability tržieb. Zatiaľ čo do roku 2016 bol zaznamenaný pretrvávajúci mierny pokles rentability tržieb, v nasledujúcich rokoch prinieslo dodávateľovi každé 1 € tržieb vyšší zisk.

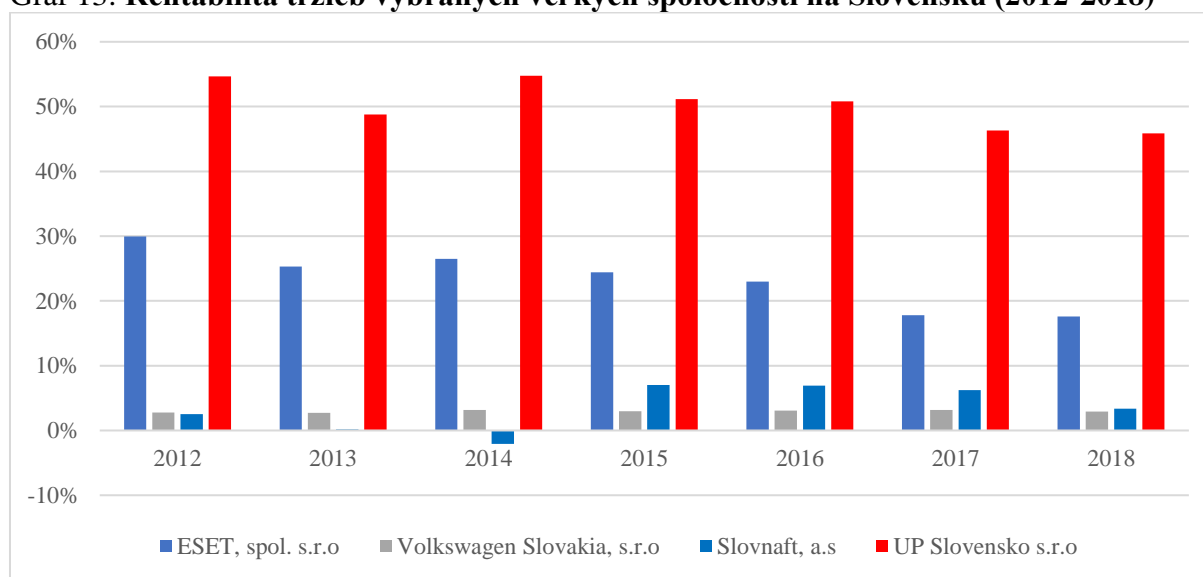
Z dlhodobého hľadiska (2012-2018) dosiahli najväčší poskytovatelia stravnych lístkov ako v SR tak v ČR z 1 € tržieb zisk na úrovni približne 50 % - 51 %. Napriek tomu, že Doxx- Stravné lístky, spol. s.r.o (SR) a UP Česká republika s.r.o (ČR) zastávali z pohľadu vývoja tržieb a zisku tretie miesto, z hľadiska rentability tržieb dosahovali druhú najvyššiu úroveň, pričom z každého 1 € tržieb mali počas sledovaného obdobia (2012-2018) približne zisk na úrovni 37 % (Doxx – Stravné lístky, spol. s.r.o.) a zisk na úrovni 43 % (UP Česká republika s.r.o.). Najnižšiu rentabilitu tržieb za sledované obdobie ako v SR tak v ČR mala spoločnosť Edenred, ktorá z 1 € tržieb mala v SR zisk na úrovni 34 % a v ČR zisk na úrovni 27 %.

Okrem toho na základe prezentovaných údajov je možné v sledovanom období 2012-2018 pozorovať, že v ČR boli v rámci rentability tržieb medzi 3 najväčšími dodávateľmi výrazne vyššie rozdiely ako medzi 3 najväčšími dodávateľmi v SR.

Poskytovatelia stravných lístkov, firmy UP a Edenred, pôsobili za sledované obdobie 2012 - 2018 súčasne v SR aj v ČR. Z hľadiska tržieb, zisku a tiež rentability tržieb bol poskytovateľ UP na Slovensku najväčším dodávateľom, naopak v ČR bol tretím najväčším dodávateľom. Napriek tomu dosahoval za sledované obdobie v ČR v porovnaní s SR vyšší nárast tržieb aj zisku. Spoločnosť Edenred bola za spomínané obdobie 2. najväčším dodávateľom ako v SR tak v ČR, pričom z hľadiska tržieb dosahoval vyšší nárast v SR a z hľadiska zisku dosahovala vyšší nárast v ČR, avšak z hľadiska rentability tržieb dosiahla za sledované obdobie vyššiu ziskovosť v SR. Z uvedeného vyplýva, že v rámci dvoch dodávateľov pôsobiacich za obdobie 2012 – 2018 súčasne v SR a v ČR sa situácia priaznivejšie vyvíjala v SR.

Napriek tomu, že rentabilita tržieb (ziskovosť) bola z dlhodobého hľadiska v rámci 3 najväčších dodávateľov ako v SR tak v ČR odlišná, naďalej platí, že ide o odvetvie, v rámci ktorého získajú z 1 € tržieb výrazne vyšší zisk ako niektoré veľké spoločnosti v iných odvetviach. Pre porovnanie uvádzame rentabilitu tržieb vybraných veľkých spoločností na Slovensku v nasledujúcom grafe.

Graf 13: Rentabilita tržieb vybraných veľkých spoločností na Slovensku (2012-2018)



Zdroj: SBA, spracované na základe Registra účtovných závierok

Ako môžeme vidieť, rentabilita najväčšej firmy v odvetví UP Slovensko presahuje rentabilitu najväčších a najúspešnejších firiem na Slovensku. Práve vysoká rentabilita firiem v odvetví je jedným z dôležitých argumentov odporcov povinných gastrolístkov a stravovacích kariet.

2 Vývoj, fungovanie a reforma systému stravných lístkov v SR

Závodné stravovanie v Slovenskej republike má dlhodobú tradíciu. V období pred rokom 1989 bolo stravovanie zamestnancov organizované prevažne formou veľkých závodných jedální. Až po roku 1993 sa začína pozornosť venovať aj stravovaniu zamestnancov menších firiem. V roku 1993 starý Zákonník práce nariaďuje firmám „zabezpečiť pracovníkom vo všetkých smenách závodné stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy a vhodné nápoje priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti“, avšak „túto povinnosť nemajú voči pracovníkom vyslaným na pracovnú cestu a v prípadoch, keď to vylučujú podmienky výkonu práce na pracoviskách“.

Príslušné ustanovenie Zákonníka práce sa zmenilo od 1.1.1997, na základe ktorého zamestnávateľ „môže zabezpečiť stravovanie aj v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby.“ Následne došlo k definovaniu nároku na stravovanie po odpracovaní aspoň troch hodín.

Priamo v zákone sa tiež upravila výška povinného príspevku na stravovanie na 55 % hodnoty jedla, maximálne však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

V roku 1998 došlo len k drobnej zmene v Zákonníku práce, kedy bol zákon doplnený nasledovne:

„Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odsekov 1 a 2 vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať alebo sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo u fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby.“

Práve rozšírenie možnosti zabezpečenia stravovania zamestnancov, a to prostredníctvom právnických a fyzických osôb, mal za následok vznik právneho základu pre stravovacie poukazy. Uvedený spôsob zabezpečovania stravovania zamestnancov však dával možnosť využívať stravné lístky len v prípade reštaurácií, firemných výdajní jedla a pod.

V roku 2001 došlo ku schváleniu nového Zákonníka práce 311/2001 Z. z.⁸, ktorým sa opäť reformovalo poskytovanie stravného. V uvedenom zákone bolo uvedené, že „Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v odseku 3, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2.“ Takáto právna úprava znamenala pre zamestnávateľov aj možnosť poskytnutia finančného príspevku, avšak zákon stále ponechal možnosť zabezpečiť stravovanie zamestnancov v stravovacom zariadení prostredníctvom oprávnenej právnickej osoby.

V roku 2007 bolo toto ustanovenie zákona upravené a rozšírené o možnosť poskytnúť finančný príspevok zamestnancovi, ak zamestnanec nemôže zo zdravotných dôvodov využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečovaných zamestnávateľom. Takáto možnosť však neohrozila poskytovateľov stravných lístkov, keďže väčšina firiem vie, resp. v danom čase i vedela poskytnúť príspevok na stravu formou stravovacích poukázok. Zámerom zákonodarcu týmto ustanovením bolo poskytnúť najmä finančný príspevok napríklad

⁸ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20020401.html>

diabetikom so špeciálnym režimom stravovania a pod. Z tohto dôvodu masovo rozšírenými spôsobmi zabezpečovania stravovania ostali najmä dva – závodné stravovanie alebo stravný lístok.

V roku 2009 zákon prvýkrát priamo určil, že „pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.“

Prvý veľký pokus o zmenu zabezpečovania stravovania v podobe priameho finančného príspevku namiesto miesta poskytovania stravného lístka sa udial v roku 2011. Parlament hlasoval o poslanceckom pozmeňujúcom návrhu v znení:

„Zamestnávateľ môže namiesto zabezpečenia stravovania prostredníctvom stravovacích poukážok poskytovať zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v odseku 3⁹, ak je to dohodnuté v kolektívnej zmluve. Ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú kolektívnu zmluvu alebo kolektívna zmluva poskytovanie finančného príspevku podľa tretej vety neupravuje, zamestnávateľ môže namiesto zabezpečenia stravovania prostredníctvom stravovacích poukážok uzatvoriť písomnú dohodu so zamestnancom o poskytovaní finančného príspevku v sume podľa odseku 3“.

Napriek tomu, že vtedy vládna koalícia bola na podpore tohto pozmeňujúceho návrhu dohodnutá, tento návrh zákona tesne neprešiel. Zo 140 prítomných poslancov hlasovalo za jeho prijatie 70. Na jeho prijatie chýbal jeden hlas.¹⁰

V roku 2011 došlo k ďalšej právnej regulácii, tentokrát už zameranej na poskytovateľov stravných lístkov. Určil sa maximálny strop za sprostredkovanie stravovacích služieb na 3 % z hodnoty sumy uvedenej na stravnom lístku. Zmena bola prijatá prostredníctvom pozmeňujúceho návrhu k zákonu, pričom navrhovatelia argumentovali neúmerne vysokým poplatkom za sprostredkovanie, ktorá v tom čase presahovala v priemere 6 % z hodnoty sumy uvedenej na stravovacej poukážke.¹¹ Hodnota provízií pri výkupe, t. j. pre príjemcov stravovacích poukážok (či už reštaurácie alebo maloobchodné prevádzky), zostala zákonom neregulovaná.¹²

Opätovne sa „gastrolístkový“ biznis dostal do povedomia, najmä v súvislosti s veľkou kritikou v roku 2016, kedy dostali štyria najväčší dodávateľia stravovacích poukazov pokutu takmer 3 mil. € od Protimonopolného úradu.

Protimonopolný úrad navyiac zverejnil rozsiahle rozhodnutie, v ktorom opísal praktiky spomínaných dodávateľov stravných lístkov¹³. Tí si podľa tohto rozhodnutia rozdelili trh vo

⁹ t. j. toho času 55% z ceny stravného

¹⁰ <https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=schodze/hlasovanie/hlasklub&ID=28929>

¹¹ <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=358305>

¹² Takéto legislatívne nastavenie vedie v praxi najmä k sekundárnemu používaniu gastrolístka, ktoré je v rozpore s obchodnými podmienkami jednotlivých emitentov gastrolístkov. Ide napríklad o to, že vo väčšine prípadov sa veľké maloobchodné predajné siete dostávajú do výhodnejšieho postavenia oproti malým a stredne veľkým reštauráciám, či nezávislým predajcom potravín. Veľká sieť má pri rokovaní s emitentom stravných lístkov výhodu, že dokáže vyjednať výhodnejšie podmienky (t. j. najmä nižšiu províziu za odkup) v porovnaní s malou prevádzkou, ktorá zvyčajne nemá inú možnosť ako akceptovať navrhnuté podmienky. To malé predajne, či reštaurácie, motivuje k tomu, aby stravné lístky pri preberaní od spotrebiteľa riadne neoznačovali, ale používali sekundárne, na nákup potravín, s cieľom vyhnúť sa plateniu provízie emitentovi pri výkupe.

¹³ <https://www.antimon.gov.sk/doxx-stravne-listky-spol-s-ro-zilina-edenred-slovakia-sro-bratislava-le-cheque-dejeuner-sro-bratislava-sodexo-pass-sr-sro-bratislava-vasa-slovensko-sro-bratislava/>

vzájomne výhodných pomeroch, o klientov nesúťažili alebo súťažili iba „proforma“, s cieľom zabezpečiť si podobné tržby a podiel na trhu. Okrem toho si medzi sebou delili verejných obstarávateľov, najmä štátne inštitúcie, a vopred dohadovali výšku provízií, ktorú následne ponúkli v rámci súťaže (verejného obstarávania). Na základe tohto rozhodnutia je možné konštatovať, že ceny vytvorené prostredníctvom kartelu boli pravdepodobne vyššie ako v prípade verejnej súťaže týchto dodávateľov podľa zákonných podmienok.

Napriek tomu, že vtedajší politickí lídri sa otázkou dobrovoľného poskytovania stravných lístkov zaoberali, ku konkrétnemu návrhu nedošlo. Jediná, významnejšia zmena, na trhu ostala najmä postupujúca digitalizácia a postupné nahrádzanie „papierovej“ formy stravných lístkov elektronickou, a to prostredníctvom zavádzania stravovacích kariet.

Kritici elektronickej formy stravných lístkov upozorňujú na fakt, že práve elektronizáciou (zavedením gastrokariet) došlo k strate pôvodného významu pravidelného stravovania. Viaceré obchodné reťazce totiž akceptujú gastrokarty (niekedy však i stravné lístky) nielen na potraviny, ale na celú hodnotu nákupu (vrátane napr. hračiek, náradia, alkoholu a pod.).¹⁴ Ide o problém, ktorý je v praxi prehliadaný a vydavatelia gastrolístkov sa voči nemu ohradujú, napriek tomu však zistenia potvrdzujú, že v praxi je možné nakúpiť aj iný tovar za gastrolístky, resp. najmä gastrokartu.¹⁵

Najväčším špecifikom v rámci príspevkov na stravovanie v Slovenskej republike je sociálny fond. Ten je povinný tvoriť každý zamestnávateľ najčastejšie ako úhrn 0,5 % - 1 % z hrubých miezd. Prostriedky tohto fondu je možné používať aj na príspevok na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi. Časť zamestnancov nemusí prispievať plnú sumu do hodnoty stravného lístka, keďže je spolufinancovaná zo sociálneho fondu.

Dôležité je ešte pripomenúť, že počas celej doby sa príspevok na stravovanie nepovažuje za mzdu. Tento právny aspekt je dôležitý najmä z dôvodu prípadných exekučných konaní.

2.1 Reforma zabezpečovania stravovania zamestnancov od 1.3.2021 v SR

Nová slovenská vláda, ktorá nastúpila v marci 2020, sa v programovom vyhlásení zaviazala, že umožní zamestnancom vybrať si medzi stravnými lístkami a finančným príspevkom na stravu. To sa aj skutočne stalo a zákon od 1.3. 2021 dal zamestnancom na výber medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom na stravu.

Nové ustanovenie Zákonníka práce dáva povinnosť zamestnávateľovi, ktorý *„nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, ak nejde o prípady podľa odseku 6, je povinný umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže. Podrobnosti výberu a realizácie povinnosti zamestnávateľa zabezpečovať stravovanie alebo poskytovať finančný príspevok na stravovanie na základe výberu môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise. Zamestnávateľ na základe výberu zamestnanca zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať*

¹⁴<https://ekonomika.sme.sk/c/20779322/gastrokartou-zaplatite-koselu-aj-alkohol-nikto-si-to-vsak-nechce-priznat.html>

¹⁵ Vid' napr. <https://www.trend.sk/spravy/nakupovali-sme-stravne-listky-gastrokartou-pozrite-co-nam-predali>.

stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8. Do uskutočnenia výberu zo strany zamestnanca zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo mu poskytuje finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8.“

Zároveň došlo k zníženiu maximálnej výšky provízie za sprostredkovanie pre dodávateľov stravných lístkov na 2%.

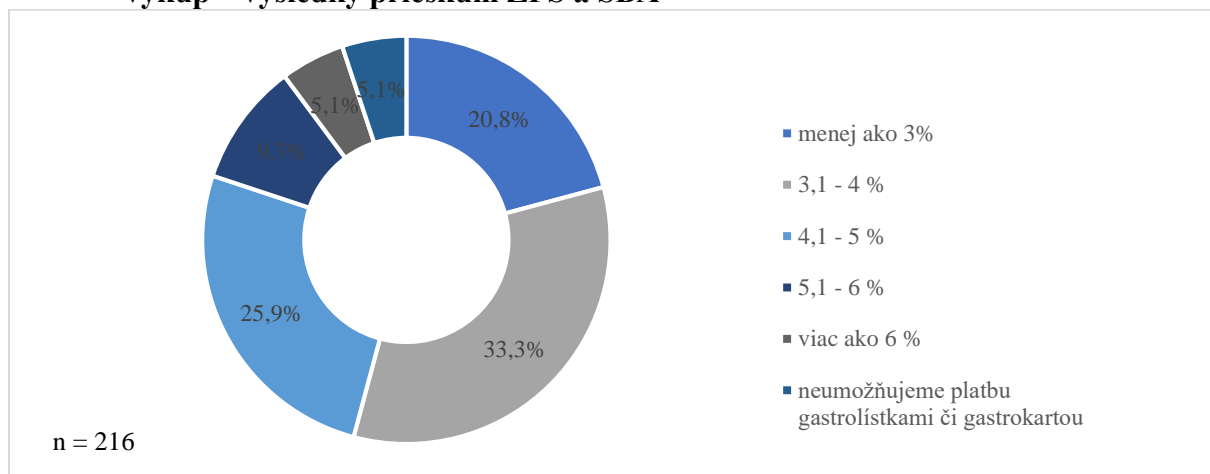
Celkovo by sa dala zmena zhrnúť do nasledovných bodov:

- Rozšírila sa možnosť výberu stravovania pre zamestnancov aj o finančný príspevok.
- Výber formy stravovania sa v prípade, ak nie je zabezpečená priamo zamestnávateľom presúva na zamestnanca. Ten si môže vybrať medzi stravným lístkom alebo priamym finančným príspevkom.
- Zmenu môže zamestnanec každých 12 mesiacov prehodnotiť.
- Zamestnávateľ prispieva zamestnancovi na stravné formou stravných lístkov. Maximálna výška daňovo uznateľného stravného sa na Slovensku pohybuje v sume 2,11 € (55 % z minimálnej hodnoty stravného lístku) až do 2,81 € (55% zo sumy stravného poskytovaného pri pracovnej ceste).

Procesu zmeny zákona predchádzalo niekoľko prieskumov ako i samotné pripomienkovanie novely zákona. Jeden z prieskumov realizovalo ZPS v spolupráci s SBA v roku 2020 medzi zamestnávateľmi ako i reštauračnými zariadeniami¹⁶. Ten sa zamerával na pohľad malých a stredných firiem na túto problematiku a vyplynulo z neho, že budúcnosť gastrolístkov vidia firmy v ich zrušení (36,8%) alebo zavedení finančného príspevku na stravu ako alternatívy ku gastrolístkom (33,1%). Prieskum zároveň poukázal na výšku poplatkov, ktoré je najmä u stravovacích zariadení pomerene vysoká. Stravovacie zariadenia zapojené v prieskume uviedli, že najčastejší poplatok, ktorý platia za výkup gastrolístkov, je do výšky 4 %. Vo výnimočných prípadoch sa však provízie pohybujú aj nad 6 % a časť reštaurácií platbu gastrolístkami alebo gastrokartami neumožňuje vôbec. Konkrétne výsledky prinášame na Grafe 14.

¹⁶<http://monitoringmsp.sk/2020/09/28/vysledky-prieskumu-podnikatelia-s-ponechanim-gastro-listkov-nesuhlasia/>

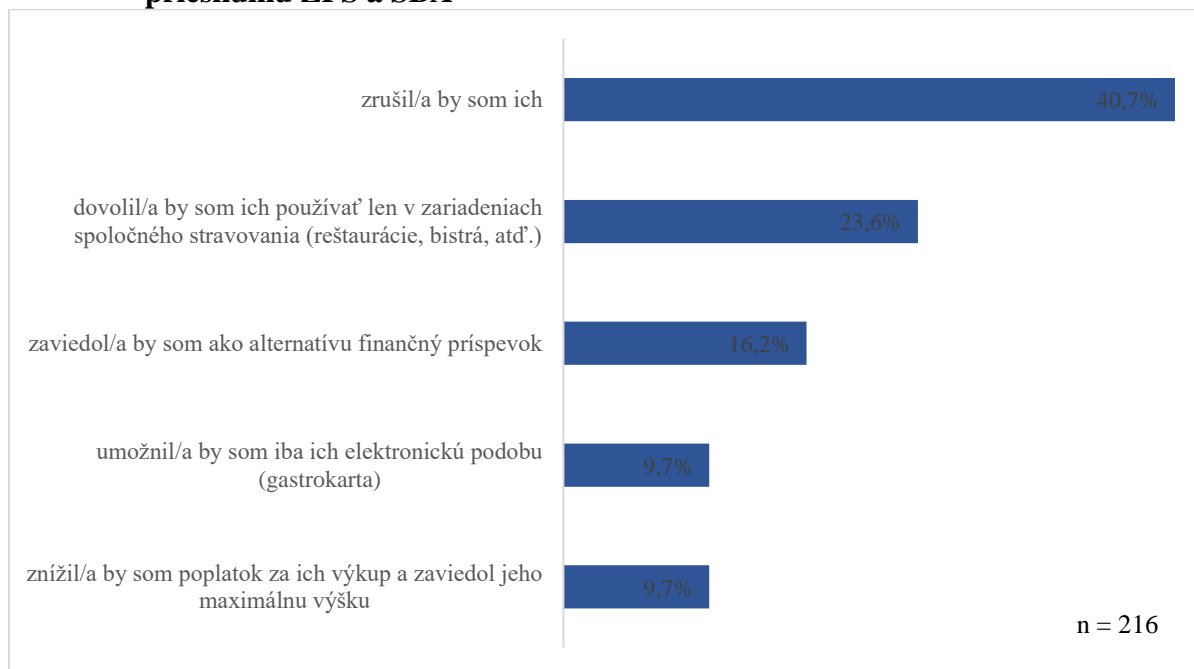
Graf 14: Aký poplatok platia reštaurácie emitentom gastrolístkov a gastrokariet za spätný výkup – výsledky prieskum ZPS a SBA



Zdroj: ZPS a SBA, 2020

V porovnaní s celkovou vzorkou bol pohľad stravovacích zariadení na budúcnosť gastrolístkov odlišný. Až 40 % reštaurácií v prieskume sa vyjadrilo za zrušenie gastrolístkov, či gastrokariet. 16,2 % respondentov podporilo možnosť zavedenia finančného príspevku ako alternatívy ku gastrolístkom a gastrokartám. Kompletné výsledky publikujeme na Grafe 15.

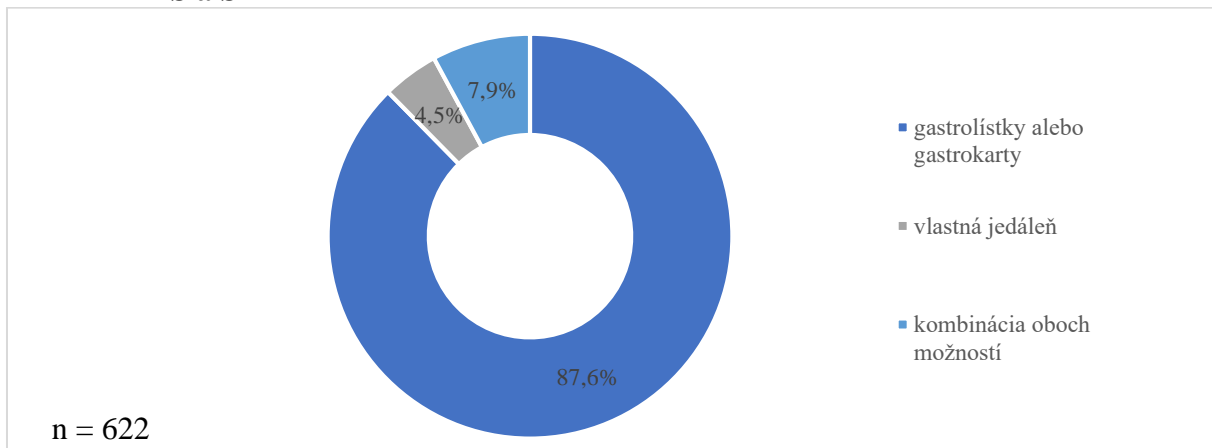
Graf 15: Postoj reštaurácií k zmene v oblasti gastrolístkov a gastrokariet – výsledky prieskumu ZPS a SBA



Zdroj: ZPS a SBA, 2020

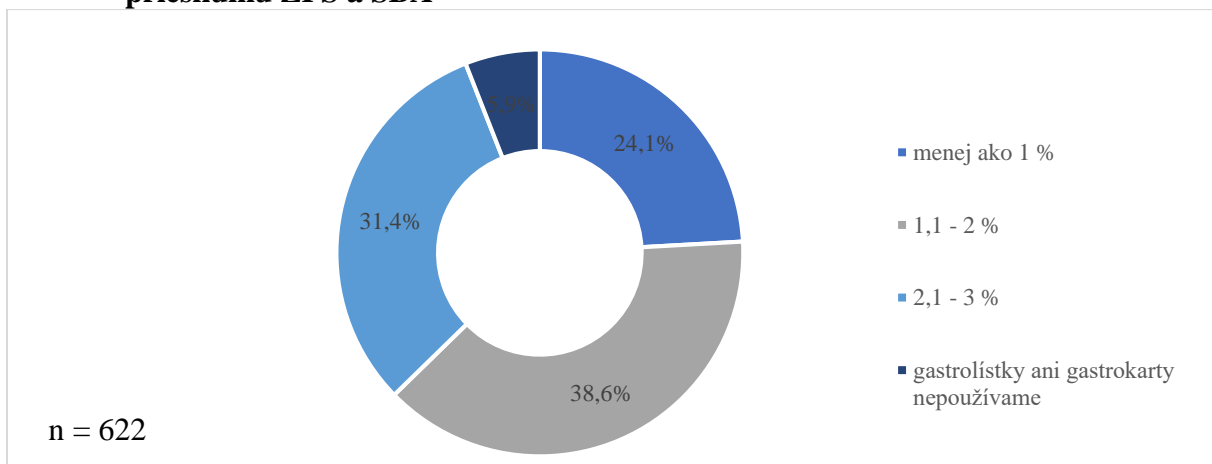
V prípade zamestnávateľov až 87,6 % respondentov uviedlo, že zabezpečujú stravovanie prostredníctvom gastrolístkov alebo gastrokariet. To vyplýva najmä zo skutočnosti, že prieskum sa realizoval medzi malými a strednými podnikmi. Vlastnú jedáleň malo 4,5 % respondentov a 7,9 % respondentov kombinuje oboje možnosti. Najčastejším poplatkom, ktorý zamestnávatelia zapojení do prieskumu platia, je vo výške 1 – 2 %. Veľmi časté sú tiež poplatky vo výške 2 – 3 %. Výsledky sú uvedené v Grafe 16.

Graf 16: Spôsoby zabezpečovania stravovania zamestnávateľom – výsledky prieskumu ZPS a SBA



Zdroj: ZPS a SBA, 2020

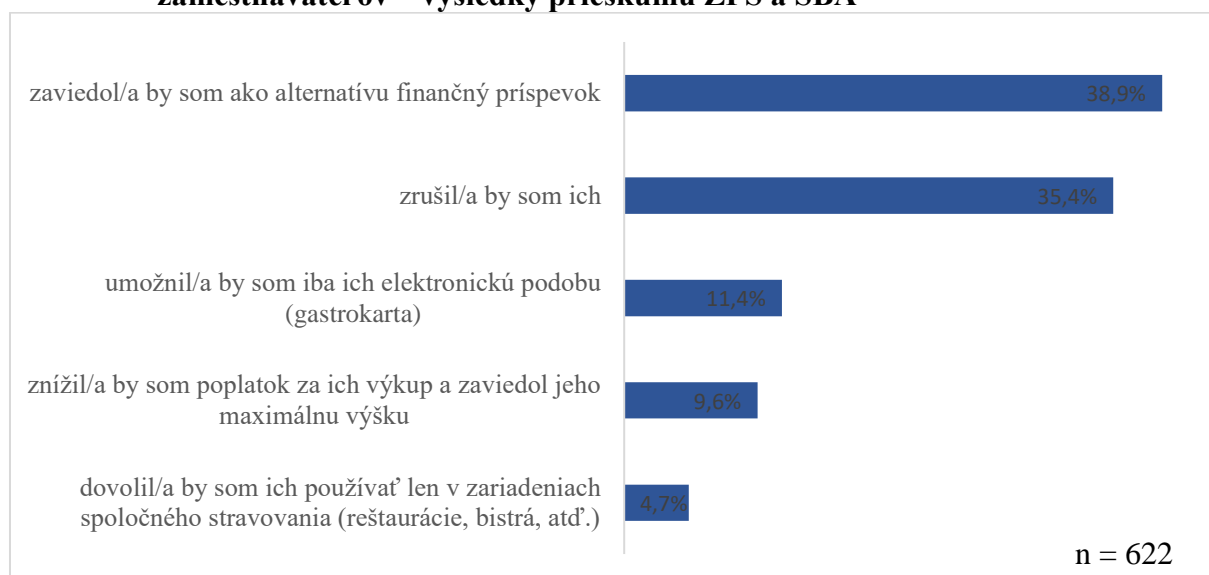
Graf 17: Poplatky zamestnávateľov emitentov gastrolistkov alebo gastrokariet – výsledky prieskumu ZPS a SBA



Zdroj: ZPS a SBA, 2020

Pokiaľ ide o budúcnosť gastrolistkov, tak za zavedenie finančného príspevku ako alternatívy sa vyjadrilo viac ako 38 % respondentov. Druhá najväčšia skupina zamestnávateľov (35,4 %) je za úplné zrušenie gastrolistkov.

Graf 18: Preferované alternatívy reformy gastrolístkov a gastrokariet z pohľadu zamestnávateľov – výsledky prieskumu ZPS a SBA



Zdroj: ZPS a SBA, 2020

Pri legislatívnej zmene rozširujúcej možnosť finančného príspevku na stravu, možno vidieť niekoľko názorových skupín, ktoré boli buď za zmenu systému alebo za zachovanie súčasného systému. Analýzu medzirezortného pripomienkového konania vykonalo Centrum lepšej regulácie SBA. Na základe týchto výsledkov sa dá konštatovať, že takmer všetci relevantní aktéri sa zhodovali na potrebe reformy gastrolístkového segmentu.

Podporu zmene systému gastrolístkov vyslovili subjekty, ktorých sa v najväčšej miere dotýkajú poplatky pri výkupe - napríklad Coop Jednota Slovensko, Republiková únia zamestnávateľov, ktorá zastupuje okrem iných aj Slovenskú asociáciu moderného obchodu a prostredníctvom Zväzu cestovného ruchu aj Asociáciu hotelov a reštaurácií. Výhrady jednotlivých subjektov spočívali najmä v možnosti výberu zamestnancom, forme poskytovaných gastrolístkov (elektronické alebo papierové), exekučných konaní, či daňovo – odvodových aspektov zmeny.

Naopak, proti zavedeniu systému finančného príspevku namiesto gastrolístkov sa vyjadrili podnikateľské organizácie, ktorých členmi sú emitenti gastrolístkov napríklad Asociácia moderných benefitov, Energeticko – chemický odborový zväz, Francúzsko – slovenská obchodná komora, Slovenská obchodná a priemyselná komora.¹⁷ Argumentácia AMOBE sa napríklad týkala zvýšenia administratívnej záťaže zamestnancov, možnostiam zvýšenia napätia medzi zamestnancom a zamestnávateľom, či zhoršením stravovania zamestnancov. AMOBE napríklad argumentovalo aj negatívnymi dopadmi na štátny rozpočet, keďže zamestnanci v prihraničných oblastiach môžu finančné prostriedky minúť v inej krajine ako na Slovensku, čo v prípade stravných poukážok nie je možné. Výhrady sa tiež týkali napríklad už spomínaných exekúcií.

Elektronizáciu stravných lístkov podporujú vo veľkom najmä emitenti, združenie napríklad v už spomenutej Asociácii moderných benefitov, ale napríklad aj KOZ, RÚZ, či SOPK. Avšak nie všetci tí, čo podporujú elektronizáciu stravných lístkov (najmä združenie AMOBE), podporujú aj možnosť zavedenia finančného paušálu. Napríklad RÚZ chcela nad rámec už

¹⁷ <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/SK/LP/2020/397>

zavedenej zmeny (RÚZ nesúhlasila najmä s možnosťou výberu zamestnancom) zaviesť povinnú elektronizáciu stravných lístkov, ako i reguláciu poplatkov aj pri spätnom výkupe stravných lístkov (2 %). Elektronizáciu stravovacích poukážok podporovala aj AZZZ. V oblasti povinnej elektronizácie stravných lístkov by sa dalo konštatovať, že v čase prijímania zákona panovala pomerne veľká zhoda.

2.2 Nedostatky systému stravovania zamestnancov od 1.3.2021

Zmena zákona už v medzirezortnom pripomienkovom konaní vzbudila veľkú mieru záujmu zo strany zástancov aj kritikov navrhovaných zmien. Kritické hlasy sa však opakujú už dlhšie obdobie, prakticky od prvého pokusu v roku 2011 zrušiť stravné lístky. Táto kritika by sa dala zhrnúť do niekoľkých skupín.

Prvá skupina argumentov odporcov finančného príspevku na stravu poukazuje na možné problémy s nepravidelným stravovaním zamestnancov a možným výpadkom tržieb reštaurácií a zmenou preferencií spotrebiteľov. Už v roku 2010 poukázal jeden z emitentov na prieskum, ktorý hovoril, že väčšina zamestnancov uprednostňuje teplé stravovanie. Práve potreba zabezpečenia teplého jedla, a s tým súvisiace benefity – ako napríklad lepší zdravotný stav obyvateľstva sú dôležitým argumentom spoločností vydávajúcich stravné lístky, resp. gastrokarty.

Tie poukazujú aj na fakt, že zlé stravovanie zamestnancov ovplyvnené motívom ušetriť, môže viesť k zhoršeniu zdravotného stavu a postupným výpadkom na strane firiem a štátneho rozpočtu (zamestnanci budú viac PN a pod.).

Odporcovia týchto argumentov¹⁸ zastávajú názor, že takéto vnímanie je nezmyselné, a to z viacerých dôvodov. Jedným z nich je možnosť útraty stravovacieho lístka aj v potravinách, druhým napríklad možnosť útraty tohto stravného lístka síce na teplý, no nezdravý obed z reťazca rýchleho stravovania a pod.

Ďalšia skupina argumentov sa týka daňovo odvodových aspektov reformy. Tieto môžu v určitom smere znevýhodňovať zamestnanca pri výbere finančného príspevku na stravovanie. Obe možnosti totiž z daňovo odvodového hľadiska nie sú úplne ekvivalentné. Stravný lístok poskytnutý zamestnancovi v akejkoľvek hodnote je pre zamestnanca vždy¹⁹ nepeňažným príjmom, ktorý je oslobodený od dane z príjmov, sociálneho a zdravotného poistenia. Ak zamestnávateľ neuhrádza celú hodnotu stravného lístku (či už nad rámec zákonného príspevku, príspevku zo sociálneho fondu alebo dobrovoľne), zvyšnú časť hodnoty stravného lístka dopláca zamestnanec (v hotovosti, bezhotovostne alebo zrážkou zo mzdy).

Finančný príspevok na stravovanie pre zamestnanca je oslobodený od daní a odvodov len vtedy, ak jeho výška nepresiahne maximálnu výšku stanovenú Zákonníkom práce (55 % zo sumy stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v dĺžke 5 až 12 hodín). Aby tento finančný príspevok nepodliehal dani z príjmov, sociálnemu poisteniu, zdravotnému poisteniu, nesmie jeho výška presiahnuť 2,81 €²⁰ alebo musí byť tento benefit dofinancovaný z prostriedkov sociálneho fondu.

¹⁸ <https://iness.sk/sk/boj-o-dobrovolne-gastrolistky>

¹⁹ Výnimku môže predstavovať situácia, kedy zamestnávateľ a zamestnanec majú uzatvorenú dohodu o tom, že dobrovoľný príspevok na stravu poskytovaný nad rámec zákonníka práce zamestnancovi zdaňovať. V takom prípade je postup rovnaký ako v prípade finančného príspevku na stravu. Viac vid': <https://www.podnikajte.sk/dan-z-prijmov/benefity-pre-zamestnancov-2020-dane-odvody>

²⁰ Za štandardných podmienok. Pri príspevku zo sociálneho fondu a pod. môžu byť daňovo odvodové úľavy vyššie.

Vo verejnej diskusii k zmenám preto počúť upozornenia na nedotiahnuté paragrafové znenie zákona, ktorý na jednej strane uznáva stravnú poukážku ako daňový výdavok na strane zamestnanca v plnej výške, na strane finančného príspevku je takáto výška stanovená a obmedzená v niektorých prípadoch len na 2,81 eur, čo nevytvára rovnaké podmienky pre tieto alternatívy²¹.

Takýto daňový režim spôsobuje, že ak sa zamestnávateľ rozhodne zamestnancovi poskytnúť stravnú poukážku vo vyššej hodnote (teda prispievať nad rámec zákonnej sumy), na strane zamestnávateľa sa síce táto suma zdaní, na strane zamestnanca, ktorý dostane stravnú poukážku je to však už príjem oslobodený od dane z príjmu.

V prípade, ak by zamestnávateľ nad rámec povinného príspevku prispieval formou finančného paušálu, na strane zamestnanca ide pri sume nad 2,81€ o zdaniteľný príjem a preto by podliehal dani z príjmu, ako zdravotným, tak i sociálnym odvodom. Platí preto, že pre zamestnanca je stravný lístok výhodnejší vtedy, ak jeho zamestnávateľ prispieva nad rámec maximálnej daňovo uznateľnej sumy. Výnimkou je situácia, ak by tento príspevok platil zamestnávateľ zo zdrojov sociálneho fondu.

Potrebu novelizovať príslušné ustanovenie zákona si uvedomujú aj poslanci NR SR, ktorí do parlamentu predložili novelizáciu Zákonníka práce, pričom návrh prešiel prvým čítaním (júl 2021). Tou dochádza k možnosti prispievať na stravovanie zamestnancov až do výšky 100 % sumy stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, bez toho, aby bol tento príspevok považovaný za daňovo neuznatý výdavok pre zamestnávateľa. Avšak tento problém, spomenutý vyššie aj táto novelizácia zákona rieši len čiastočne. Suma za pracovnú cestu v trvaní 5 až 12 hodín je v roku 2021 nastavená na 5,10 €. Stravovacie lístky však aj novela zákona ponecháva v režime, kedy sa nezdaňuje ich celá suma na strane zamestnanca. Preto aj naďalej, síce v menšom meradle, bude zvýhodnený prijímateľ celej sumy zo stravného lístka, a v menšej miere poberateľ finančného príspevku.²²

Polemika sa vedie ohľadom príspevku na stravovanie zo sociálneho fondu. Ten je priamo zákonom určený ako možnosť, ktorú zamestnávateľ má, a prostredníctvom ktorej môže zamestnávateľ prispievať svojim zamestnancom aj nad maximálnu daňovo uznateľnú sumu (podľa ZP). Výhodou je, že príspevok do sociálneho fondu zamestnávateľa je daňovo uznateľný náklad a preto aj príspevok zamestnávateľa nad rámec maximálnej sumy určenej na stravovanie je takto možné ešte navýšiť o ďalšie, daňovo uznateľné výdavky. Napriek tomu, že zákon pomerne jasne hovorí, že takýto príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu je daňovo uznateľným výdavkom aj v prípade použitia finančného príspevku, časť zamestnávateľov v praxi môže s týmto prístupom mať problém. Z dôvodu obáv viacerých zamestnávateľov je preto možné predpokladať, že niektorí ostanú, práve z vyššie spomínaných dôvodov pri „klasickom“ prispievaní na stravu prostredníctvom stravných lístkov.

Konkrétne príklady, ktoré vysvetľujú daňový režim ponúka tabuľka, zostavená na základe Senešiho (2021) zverejnená v Prílohe 1.²³ Najväčšie rozdiely môžeme badať v prípade, ak sa zamestnávateľ rozhodne prispievať zamestnancovi na stravné nad rámec zákonom stanoveného príspevku a financuje celú sumu stravného. Kým v prípade zakúpenia stravných lístkov neplatí z danej sumy zdravotné a sociálne odvody, v prípade finančného príspevku nad súčasne platnú

²¹ <https://index.sme.sk/c/22638451/gastrolistky-mozu-byt-vyhodnejsie-ako-peniaze.html>

²² <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=495988>

²³ <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/financny-prispevok-alebo-stravne-listky>

sumu 2,81 € ide akoby o navýšenie mzdy zamestnanca. Táto suma podlieha nielen zdaneniu ale i sociálnym a zdravotným odvodom (v účtovnom ponímaní ide o klasické navýšenie mzdy).²⁴

Modelový príklad nájdeme aj na portáli „Združenie účtovníkov Slovenska“. Ak by „zamestnávateľ poskytol zamestnancovi pri 20 pracovných dňoch nad rámec zákona príplatok (20 dní x 2,20 €) formou stravného lístka, zamestnanec by túto sumu mal ako „prilepšenie“ k mzde vo výške 44 € (ide o „čistú“ sumu, nepodliehajúcu odvodom do poisťovni a dani z príjmov hradenej zamestnancom). Ak by chcel rovnakú sumu zamestnancovi zamestnávateľ poskytnúť vo forme finančnej odmeny, musel by mu na výplatnej páske „pridať“ ku mzde 62,69 €, aby zamestnancovi v „čistom“ zostalo 44 €, pričom zamestnávateľa by takáto odmena v konečnom dôsledku stála 84,71 € (zamestnávateľ by bol povinný platiť z finančnej odmeny zamestnanca odvody so Sociálnej poisťovne a zdravotnej poisťovne).“²⁵

Preto, ak sa zamestnávateľ rozhodne pre väčšiu sociálnu politiku voči zamestnancom a financovanie ich stravného v ľubovoľnej výške (ale nad rámec zákona), je pre oboch výhodnejšie, ak nakúpi stravné lístky. Práve vzniknutá neekvivalentnosť oboch spôsobov stravovania je predmetom kritiky novej právnej úpravy. Táto kritika je však plne oprávnená a je potrebné, aby sa v novej právnej úprave regulačné orgány zaoberali tým, aby jednotlivé možnosti zrovnoprávnili.

Tretia skupina výhrad existuje voči definícii „finančného príspevku na stravovanie“. V prípade výkladu pri podobnom princípe – príspevku na rekreáciu je vydaný záväzný výklad, v zmysle ktorého je možné poskytnúť zamestnancovi akýkoľvek finančný príspevok, ale zamestnávateľ je povinný vyžadovať od zamestnanca dôkaz o tom, že príspevok bol využitý na zabezpečenie rekreácie. V prípade stravného neexistuje takáto povinnosť zamestnanca definovať, že finančný príspevok bol skutočne využitý na stravu. V prípade stravných lístkov, podľa niektorých kritikov, je práve táto situácia riešená, keďže stravné lístky (vrátane elektronickej podoby) je možné použiť len na nákup potravín.²⁶

Zároveň tento problém súvisí s benefitmi pre iné osoby, ako sú zamestnanci. Vnútorým predpisom môže zamestnávateľ ustanoviť napríklad možnosť príspevku na stravu pre konateľa spoločnosti (ktorý pracuje na základe zmluvy o výkone konateľa). Podľa metodického pokynu Finančnej správy však napríklad konateľ nemá právo rozhodnúť sa pre finančný príspevok.

V prípade, ak bude schválená zmena predložená v parlamente, rozšíri sa existujúca možnosť konateľov získať daňovo-oslobodený príspevok na stravu vo forme stravovacích poukážok aj o alternatívu vo finančnej forme. Podľa odporcov tejto zmeny tak vznikne priestor na daňovú optimalizáciu, pretože finančné prostriedky možno použiť aj inak ako len na stravovanie. Ako sme však preukázali vyššie v tejto analýze, aj stravné lístky je možné použiť na nákup nepotravinového tovaru a preto tento argument platí len čiastočne.

Zaujímavé, najmä podľa Metodického pokynu Finančnej správy, je napríklad zabezpečenie stravovania pre tzv. dohodárov, ktoré vychádza z rovnakého zákonného ustanovenia ako

²⁴ V tejto súvislosti je však potrebné upozorniť na zmenu zákona o dani z príjmu účinnú od roku 2015. Tá umožňuje nad rámec stanovených limitov v osobitných predpisov považovať za daňový výdavok aj také benefity (peňažné alebo nepeňažné plnenia), ktoré predstavujú pre zamestnanca zdaniteľný príjem zo závislej činnosti a sú súčasťou zdaniteľnej mzdy. Poskytnutie benefitu musí byť upravené, v kolektívnej zmluve, internom predpise zamestnávateľa, v pracovnej alebo inej zmluve uzatvorenej medzi zamestnancom a zamestnávateľom v súlade s možnosťami uvedenými v Zákonníku práce.

²⁵ <https://www.zusk.sk/stravny-listok-ako-zamestnanecky-benefit/>

²⁶ Ako však poukazujú skúsenosti z praxe, v množstve prípadov je v skutočnosti možné zaplatiť (najmä elektronicou gastrokartou) aj za celú hodnotu nákupu, vrátane alkoholu alebo spotrebného tovaru, viď vyššie zistenia novinárov SME a TREND.

pravidlá pre konateľov, no Finančná správa na daňový režim týchto dvoch skupín pozerá odlišne. Ak sa nárok na zabezpečenie stravovania na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru dohodne priamo v zmluve, je možné rozšíriť okruh osôb, ktorým môže zamestnávateľ prispievať na stravné. Ak zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie poskytovaním stravovacej poukážky, dohodár si taktiež môže vybrať medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom na stravovanie (ak má poskytovanie stravného dohodnuté v konkrétnej dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru). Na príspevok možno uplatniť oslobodenie od dane podľa príslušného znenia Zákonníka práce.

Avšak takéto ustanovenie a výklad zákona vytvára zaujímavý prístup, ktorý sa približuje českej právnej úprave. Je možné na neho vzťahovať aj kritiku, ktorá hovorí o tom, že zamestnávateľia môžu týmto spôsobom obchádzať platenie daní a odvodov. Časť finančných prostriedkov pre dohodára je možné bez daní a odvodov vyplatiť ako „príspevok na stravu“, pričom tento stačí len dohodnúť v rámci dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Treba ale zdôrazniť, že takáto možnosť existovala aj pred zavedením finančného príspevku na stravu, avšak bola formou stravného lístka alebo stravovacej karty pre dohodára. Nejde preto o úplne novú vec, i keď je rozšírená na možnosť finančného príspevku.

Osobitnú kategóriu predstavujú v rámci stravovania SZČO. Živnostník dostal síce dve možnosti a môže si do výdavkov zahrnúť aj príspevky vynaložené na stravu alebo kúpiť stravné lístky. Kritici reformy ale upozorňujú na to, že pre živnostníka je jednoduchší, jednorazový nákup stravovacích poukážok ako uchovávať a účtovať každý pokladničný blok.

Pred spustením novely zaznieval často argument, ktorý upozorňoval na nemožnosť exekúcie stravného vo forme stravných lístkov, ale možnosti zaviesť exekúcie na finančný príspevok. Tento princíp však zákonodarca dostatočne upravil a dnes je z právnej úpravy zrejmé, že finančný príspevok na stravu nepodlieha exekúciám. Napriek tomu odporcovia zavedenia finančného príspevku na stravu namiesto gastrolístkov, združení v Asociácii moderných benefítov, zverejnili na sociálnej sieti Facebook reklamné video „Keď si nezaplatil za lístok“, ktorým poukazovali na to, že exekúciou je možné zamestnancovi „zobrať“ aj príspevok na stravu. Aj keď tento reklamný spot prispel k celkovému dojmu, že najmä menej solventné vrstvy spoločnosti môžu byť ohrozené finančným príspevkom na stravu, Rada pre reklamu ho označila za klamlivý.²⁷

Ďalšia argumentácia kritikov súčasne platného zákona sa zameriava na administratívne náklady. Možnosť rozhodnúť sa má zamestnanec, čo aj pre malú firmu znamená nevyhnutnosť akceptovať tento prístup. Ak sa v celej spoločnosti rozhodne len jeden zamestnanec pre stravné lístky, firma je povinná mu ich zabezpečiť a vznikajú tak pre ňu určité administratívne náklady súvisiace so sledovaním stravných lístkov pre jedného zamestnanca. Obdobne to platí aj vtedy, ak sa pre finančný príspevok rozhodne jeden zamestnanec, firma napríklad prispieva na stravu nad rámec povinného zákonného príspevku. V takom prípade opäť dochádza k zmätkom v účtovaní, či rozdielnosti toho, aké veľké sumy jednotliví zamestnanci obdržia.

Posledná skupina argumentov proti schválenej novele cieľi na nedostatočné právne vymedzenie v novele Zákonníka práce. Povinnosť „Zamestnávateľa“ a formy zabezpečenia stravovania vymedzuje §152 ods. 2 Zákonníka práce. V tomto odstavci sa však nenachádza právne ukotvenie finančného príspevku ako rovnocennej možnosti zabezpečenia stravovania voči stravným lístkam. Argumentácia v tomto prípade znie, že zamestnávateľ podľa Zákona „zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla

²⁷ <http://www.rpr.sk/sk/nalezky/ked-si-nezaplatil-za-listok>

vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby...“ O finančnom príspevku zamestnancovi pojednáva až ďalšia veta zákona: „Nárok na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť ďalšie stravovanie alebo poskytnúť ďalší finančný príspevok na stravovanie.“ Odporcovia argumentujú tým, že v rámci prvej časti odstavca tohto zákona nie je jasne určené, že za zabezpečenie stravovania sa považuje aj finančný príspevok na stravovanie. Na výber formy stravovania sa však zároveň odvoláva ods. 6, ktorý dáva zamestnancovi možnosť vybrať si finančný príspevok, ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa ods. 2 (viď vyššie). Avšak prípadov, kedy by skutočne zamestnávateľ nevedel poskytnúť stravovanie formou sprostredkovania u právnickej alebo fyzickej osoby (stravné lístky) v praxi nemusí byť mnoho. Z tohto dôvodu by bolo vhodné upraviť znenie zákona tak, aby bolo jasnejšie a zrejmejšie a nevyvolávalo smerom do budúcnosti spory medzi zamestnancami a zamestnávateľmi.

3 Vývoj, fungovanie a reforma systému stravných lístkov v ČR

Systém stravovacích poukážok v Českej republike je často chápaný ako veľmi podobný slovenskému systému. Od začiatku spustenia systému v oboch krajinách existuje niekoľko významných rozdielov, ktoré jednotlivé systémy vzájomne diferencujú. V ďalšej časti kapitoly sa zameriame na zmeny, ktoré nastali v českom systéme od 1.1.2021.

3.1 Fungovanie systému do 1.1.2021

Stravovací systém pre zamestnancov v Českej republike sa vo viacerých aspektoch odlišuje od zavedeného slovenského systému. Prvým dôležitým aspektom je nárok na stravné. Český zákonník práce hovorí, že zamestnávateľ:

1. Zamestnávateľ je povinný **umožniť** zamestnancom na všetkých smenách stravovanie, túto povinnosť nemá voči zamestnancom, ktorí sú vyslaní na pracovnú cestu.
2. Ak sa dohodnú zamestnanec a zamestnávateľ v kolektívnej zmluve alebo je to stanovené vnútorným predpisom, poskytne sa zamestnancom stravovanie, zároveň je možné dohodnúť alebo stanoviť ďalšie podmienky pre vznik práva na toto stravovanie a výšky finančného príspevku zamestnávateľa, ako i bližšie vymedzenie okruhu zamestnancov, ktorý sa stravovanie poskytuje, organizácia stravovania, spôsob jeho prevedenia a financovania zamestnávateľom, ak tieto nie sú upravené pre určitý okruh zamestnávateľom samostatným právnym predpisom. Tým nie sú dotknuté daňové predpisy.²⁸

Takto stanovená právna úprava hovorí o povinnosti umožniť stravovanie zamestnancom, v podobe poskytnutia priestorov, kde sa môžu zamestnanci stravovať a rovnako poskytnutie priestoru na oddych počas pracovnej smeny (prestávky). Pre zamestnávateľa teda neexistuje povinnosť zabezpečiť zamestnancom stravovanie, ako je tomu v prípade Slovenskej republiky.

Viacero zamestnávateľov nad rámec zákonníka práce zamestnancom zabezpečuje, resp. zabezpečovala stravovanie. Tento benefit zamestnávateľa plnili najčastejšie dvoma spôsobmi, ktoré boli daňovo uznateľnými. Štandardným najmä v prípade výrobných podnikov je zabezpečením stravovania u zamestnávateľa (či iného zamestnávateľa, rozumejú sa tým štandardné podnikové jedálne). Druhý, daňovo uznateľný výdavok pre menšie firmy, ktoré chcú zabezpečiť stravovanie pre svojich zamestnancov, ale nedisponujú vlastnými jedálňami, do konca roka 2020 predstavovali poukážky (stravné lístky, alebo nespisovne aj tzv. stravenky).

Druhý dôležitý aspekt predstavuje výška stravného. Ak sa už zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na podpore stravného, zamestnávateľ v ČR si môže uplatniť ako daňovo zvýhodnených 55 % z ceny stravného, zamestnanec si obvykle prispieva 45% z hodnoty stravného. Obmedzená je maximálna výška poskytovaného stravného, ktorá v roku 2020 predstavovala sumu 70 % z hodnoty stravného na pracovných cestách. V roku 2020 predstavoval maximálny denný príspevok zamestnávateľa 72 CZK (2,78 EUR²⁹). Zamestnávateľ nad rámec tohto stravného znáša administratívne náklady – napríklad poplatky firme vydávajúcej stravné lístky.

Veľmi významným rozdielom oboch krajín je právna úprava dotýkajúca sa tvorby sociálneho fondu. Ako sme už spomínali vyššie, v prípade Slovenska existuje povinnosť tvorby sociálneho fondu.

²⁸ <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#Sum>

²⁹ Pri prepočtoch bol použitý kurz 25,80 CZK = 1 EUR z 5.5.2021 podľa ECB

Česká legislatíva je nastavená liberálnejšie a tvorbu sociálneho fondu pre väčšinu organizácií nevyžaduje. Tvorba sociálneho fondu pre väčšinu organizácií (podnikov) nie je povinná. Právnické osoby, podmienky, tvorba a čerpania sociálneho fondu sú upravené Zákonom o obchodných korporáciách (č. 90/2012 Sb.) a potom tiež stanovami, rozhodnutím valného zhromaždenia alebo členskej schôdze, v prípade akciovej spoločnosti môže ísť aj o rozhodnutie predstavenstva. Jednotlivé subjekty majú väčšie možnosti v tejto oblasti a časť rozhodnutí je závislá aj na dohode s odbormi.

Povinnosť ustanovovať sociálny fond platí len pre niektoré typy právnických osôb (rozpočtové organizácie, štátne príspevkové organizácie a príspevkové organizácie zriadené územnými celkami a od roku 2020 aj štátne podniky). Tento fond sa nazýva Fond kultúrnych a sociálnych potrieb (FKSP). Z tohto fondu je možné prispievať zamestnancom aj na stravné, najviac do výšky 45 % príspevku na stravné.

Pomerne neprehľadná česká právna úprava síce predpokladá, že u ostatných podnikateľov môže prísť k vzniku sociálneho fondu, a to už vyššie spomenutým spôsobom schválenia príslušnými orgánmi spoločnosti, avšak ak sa tak už stane, jednoznačne pojem „sociálny fond“ nie je vymedzený samostatnou vyhláškou alebo zákonom (na rozdiel od FKSP). Preto najčastejšie odvolanie na zákon, ktorý uvedenú skutočnosť upravuje je český „Zákon o dani z príjmov“. Ten napríklad umožňuje oslobodiť od dane z príjmov hodnotu nealkoholických nápojov, či výdavky na kultúrne podujatia poskytnuté zo sociálneho fondu. V prípade tvorby takéhoto fondu ide o nedaňový výdavok firmy.

Z pohľadu nastavenia daňového režimu príspevkov je tiež možné konštatovať, že aj daňový režim nastavený pri použití sociálneho fondu, ak už bol v súkromnej firme vytvorený je upravený pomerne chaoticky. Ani viacero českých účtovníckych organizácií sa jednoznačne nezhoduje na jeho použití. Avšak jedna z interpretácií konštatuje, že prostriedky z tohto fondu je možné použiť aj na úhradu časti stravného. V praxi však využívanie tohto inštitútu nie je ani zďaleka takým bežným, ako na Slovensku.

Zamestnanec je taktiež oslobodený od dane z príjmu v prípade, ak je tento príspevok poskytovaný nepeňažnou formou. V prípade peňažnej formy sa opäť právna úprava riadi špecifickou úpravou pre poskytovanie stravného. Preto konštatujeme, že podľa nášho názoru česká právna úprava nepredpokladá poskytovanie priamych peňažných platieb na platbu stravného priamo zamestnancom (s výnimkou FKSP).

3.2 Reforma od 1.1.2021

Zmena v Českej republike od 1. 1. 2021 iba rozšírila daňovo uznateľné výdavky zamestnávateľa aj o možnosť poskytnúť stravné prostredníctvom poskytnutia finančných prostriedkov. Dovtedy táto možnosť fungovala len v režime stravných lístkov alebo zabezpečenie stravovania. Táto zmena bola zavedená z niekoľkých hlavných dôvodov³⁰:

1. Keďže poskytovanie stravného v ČR je chápané ako dobrovoľný benefit, množstvo najmä malých firiem sa do systému nezapojilo z dôvodu vyššej finančnej náročnosti. Prevádzkovať firemnú jedáleň v rámci malej firme s niekoľkými zamestnancami sa nevypláca a zabezpečiť stravné lístky je pre ňu finančne, ako i administratívne nákladné. Práve z dôvodu, aby sa k stravnému dostal širší okruh prijímateľov sa česká vláda rozhodla zaviesť možnosť poskytnutia aj v peniazoch.

³⁰ <https://www.kurzy.cz/zpravy/571704-co-prinasi-stravenkovy-pausal-od-ledna-2021/>

2. Administratívne náklady ako i náklady na stravné lístky sa viacerým, aj veľkým firmám zdali byť prehnane a práve možnosť poskytnúť hotovosť sa viacerým zamestnávateľom zdá výhodná aj pre zamestnancov.
3. Tretím dôvodom je každoročné prepadávanie stravných lístkov, z dôvodu vypršania ich platnosti. Rozsah sa pritom odhaduje až na sto miliónov českých korún (cca 3,8 mil. €).

Česká reforma stravovacieho paušálu obsahuje niekoľko dôležitých aspektov:

1. Aký benefit bude firma využívať má plne v rukách zamestnávateľ, ktorý sa môže rozhodnúť či už pre stravné lístky, zabezpečenie riadneho stravovania (tzv. kantína) alebo pre hotovosť
2. Podporu tomuto zákonu vyslovilo aj niekoľko veľkých, odborových zväzov, napríklad Asociácia hotelov a reštaurácií ČR, Asociácia českého tradičného obchodu, Zväz obchodu a cestovného ruchu a podporu mu vyslovuje podľa prieskumov viac ako 60 % reštaurácií.
3. Stravné nie je mzdou a preto je chránené proti prípadným exekúciám.

Príslušná zmena zákona bola uskutočnená prostredníctvom novelizácie Zákona o dani z príjmov, kedy bolo ustanovené, že od dane sú oslobodené:

*„hodnota stravného poskytovaného ako nepeňažné plnenie zamestnancom k spotrebe na pracovisku alebo v rámci stravovania zaisťovaného prostredníctvom iných subjektov alebo peňažný príspevok poskytovaný zamestnávateľom zamestnancovi na stravovanie za jednu smenu podľa Zákonníka práce do výšky 70 % hornej hranice stravného, ktoré je možné poskytnúť zamestnancom odmeňovaným platom pri pracovnej ceste trvajúcej 5 až 12 hodín“.*³¹

Príspevok je taktiež oslobodený od dane z príjmu na strane zamestnanca. Podľa príslušného zákona je tento príspevok oslobodený do výšky 70 % hornej hranice stravného, ktoré je možné poskytnúť zamestnancom odmeňovaným platom pri pracovnej ceste trvajúcej 5 až 12 hodín. V roku 2021 je táto suma vyčíslená na 108 CZK (cca 4,18 €³²), čo pri 70 % znamená 75,60 CZK (2,93 €) na deň. Ak teda zamestnávateľ za jednu odpracovanú smenu poskytne zamestnancovi čiastku peňažného príspevku do tejto výšky, ide o príjem, ktorý je oslobodený od dane a nepodlieha ani odvodom zo sociálneho a zdravotného poistenia. Napriek tomu, že ide o daňovo oslobodený príjem zamestnanca, zamestnávateľ je povinný uviesť tento príjem v hrubej mzde. Čiastka nad tento príjem sa zdaňuje podľa predpisov zdanenia mzdy. Stravné lístky sa nezdaňujú bez ohľadu na ich výšku.

Z daňového hľadiska platí, že stravovací paušál je daňovo uznateľný pre zamestnávateľa neobmedzene, v plnej výške. Tým sa podstatne odlišuje od nepeňažnej formy plnenia, napríklad vo forme stravných lístkov. Pri stravných lístkoch platí, že ide o daňovo uznateľný náklad do výšky 75,60 CZK (2,93 €).

Stravovací paušál je platný len pre zamestnancov a nie pre živnostníkov, preto táto zmena nemala na živnostníkov žiaden vplyv.³³

³¹ <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

³² Pri prepočtoch bol použitý kurz 25,80 CZK = 1 EUR

³³ <https://pardubicky.denik.cz/poradna-podnikani/radime-zivnostnikum-dane-jinak-aneb-rychlejsi-odpisy-i-stravenkovy-pausal-202012.html>

3.3 Nedostatky novej reformy

Práve kritika na strane daňovo odvodového zaťaženia a nerovnakého postavenia tzv. straveniek a stravovacieho paušálu je hlavnou kritikou, ktorú odborníci prezentujú na margo prijatej reformy. Platí, že stravný lístok je nezdaniteľný príjem v akejkoľvek výške na strane zamestnanca, pri peňažnom paušále platí, že tento je nezdaniteľný len do výšky 75,60 CZK (2,93 €). Naopak, stravný lístok poskytnutý zamestnávateľom nad sumu 75,60 CZK (2,93 €) nie je daňovo uznateľný výdavok, pričom stravovací paušál je daňovo uznateľný výdavok v akejkoľvek výške. Kritici stravovacieho paušálu vyčítajú nerovnaký prístup z hľadiska dane z príjmov.

Obe možnosti nie sú úplne ekvivalentné. Pri rôznych výškach príspevku môže dochádzať k rôznemu zdaňovaniu, a to či už na strane zamestnávateľa alebo zamestnanca. Výška daňového zaťaženia závisí od výšky poskytovaného stravného lístka alebo stravovacieho paušálu. Podrobné výsledky ponúkajú daňoví poradcovia spoločnosti Crowe.

Tabuľka 2: Stravné lístky a paušál v ČR

Typ príspevku	Stravný lístok (v €)			Stravovací paušál (v €)		
	Štandardná hodnota obeda	Vyššia hodnota obeda	Nižšia hodnota obeda	Štandardná hodnota obeda	Vyššia hodnota obeda	Nižšia hodnota obeda
Hodnota obeda/stravného lístka	5,30	6,97	3,87	5,30	6,97	3,87
70% výška stravného (limit)	2,90	2,90	2,90	2,90	2,90	2,90
Príspevok zamestnávateľa (55 % hodnoty obeda/stravného lístka)	2,90	3,83	2,13	2,90	3,83	2,13
Príspevok zamestnanca (45 % hodnoty obeda/stravného lístka)	2,36	3,13	1,74	2,36	3,13	1,74
Daňové a odvodové zaťaženie na strane zamestnávateľa						
daň z príjmov právnických osôb	0,00	0,15	0,00	0,00	0,00	0,00
SP a ZP za zamestnávateľa	0,00	0,00	0,00	0,00	0,31	0,00
Daňové a odvodové zaťaženie na strane zamestnanca						
daň z príjmov fyzických osôb	0,00	0,00	0,00	0,00	0,19	0,00
SP a ZP za zamestnanca	0,00	0,00	0,00	0,00	0,12	0,00
Náklad zamestnávateľa	2,90	3,99	2,13	2,90	4,14	2,13
Čistý benefit pre zamestnanca	2,90	3,83	2,13	2,90	3,56	2,13

Zdroj: crowe.com, prepočítané kurzom 1 Kč = 25,80 €

Na základe tejto Tabuľky 2 vieme konštatovať, že pri možnosti, kedy je cena stravného v štandardnej výške do 5,30 € (štandardná výška podľa zákona) sú obe možnosti ekvivalentné. Avšak v prípade vyššej ceny stravného lístka/stravovacieho paušálu sa tieto rozdiely postupne stierajú. V prípade firmy, ktorá chce svojim zamestnancom prispievať viac, je pre oboch (ako zamestnanca, tak i zamestnávateľa) výhodnejšie prispievať formou stravného lístka.³⁴

Vzhľadom na uvedené aj viacerí kritici upozorňujú na to, že v prípade ochoty zamestnávateľov prispievať viac, uprednostňujú stravný lístok namiesto stravovacieho paušálu.³⁵

Kritici ďalej poukazujú na fakt, že na stravovací paušál nemajú nárok všetci zamestnanci (napríklad zamestnanci pracujúci na dohodu, či skrátené pracovné úväzky). Komplikácie sa objavujú aj v prípade pridelenia stravného za prácu na tzv. homeoffice.³⁶ Na stravné lístky ale ani na paušál nemajú v rámci ČR nárok ani živnostníci.

Ďalšia kritika je smerovaná na rozpočtový výpadok. Na rozdiel od Slovenska, v Českej republike je predpokladaný výpadok na dani z príjmu viac ako 2,3 mld. českých korún. Tento fakt je spôsobený najmä tým, že časť zamestnancov, ktorá prispieva ku mzde na stravu formou stravných lístkov z rôznych dôvodov nedostávala ho začne dostávať formou paušálu. Tým, že ide o daňovo uznateľný výdavok, podnikatelia vo väčšej miere tento výdavok premietnu do nákladov a štát na dani z príjmu vyberie menej. Predpokladá sa, že do systému sa zapoja práve tie malé a stredne veľké firmy, pre ktoré sa samotné stravné lístky zdali byť veľmi nevýhodné. Mesačne na zamestnanca ide o sumu približne 1500 CZK (cca 53 eur). Niektorí kritici v čiernych scenároch modelovali výpadok na strane príjmov štátneho rozpočtu aj viac ako 20 mld. českých korún, prvé skúsenosti z roka 2021 však ukázali, že realistickejší je skôr odhad ministerstva financií (2,3 mld. CZK, cca. 90 mil. €).

Ďalšia kritika sa objavuje na strane výberu, kedy o možnom benefite rozhodne zamestnávateľ a nie zamestnanec. Kritici poukazujú na fakt, že zamestnávateľ rozhodne miesto zamestnanca, pričom ich preferencie môžu byť rôzne. Kritici poukazujú skôr na tie aspekty, ktoré znamenajú, že zamestnávateľ rozhodne za zamestnanca z dôvodu, že tým získa možné daňovo – odvodové úľavy. Súčasným nastavením systému môže byť zamestnávateľ motivovaný obchádzať daňovo – odvodové povinnosti voči štátu a môže byť motivovaný primäť zamestnanca aby akceptoval stravovací paušál. Zaujímavé však je, že ide o úplne rovnakú kritiku, aká zaznieva aj na Slovensku (viď vyššie), pričom je iba obrátené poradie.³⁷

Kritici upozorňujú aj na fakt, že stravovací paušál môže znížiť napr. nemocenskú dávku. Stať sa to môže tak, že ak zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravovací paušál, tento má výhodný daňový režim, prostriedky sú oslobodené od daní a odvodov a zamestnávateľ si môže zvýšiť uznateľný daňový náklad, ktorý si môže odpočítať. Vďaka oslobodeniu od daní

³⁴ <https://www.crowe.com/cz/cs-cz/news/stravenky-versus-stravenkovy-pausal>

³⁵ Napriek tomu platí, že v tomto prípade nie sú započítané administratívne náklady, ktoré sú v prípade stravných lístkov o niečo vyššie ako v prípade stravovacieho paušálu. Zamestnávateľia v prípade niektorých poskytovateľov stravných lístkov platia ešte províziu za sprostredkovanie. Preto je uvedený prípad iba modelový, s cieľom poukázať na to, že uvedené možnosti nie sú medzi sebou úplne ekvivalentné, resp. ekvivalentné sú len do určitej sumy poskytnutého stravného.

³⁶ <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/pausal-neni-stravenka-ze-mzdy-muze-ubrat-vic-zavadi-ho-spis-mensi-firmy-139618>

³⁷ Vid' napr. Pavel Vavřínek, bývalý manažér zo Sodexo CZ, https://www.youtube.com/watch?v=xvYDasg8ACK&ab_channel=PavelVav%C5%99%C3%ADnekPavelVav%C5%99%C3%ADnek

a odvodov môže dochádzať k optimalizácii daní a odvodov, čo sa následne môže prejaviť na zníženom nároku zamestnanca napríklad na nemocenskú dávku.^{38 39}

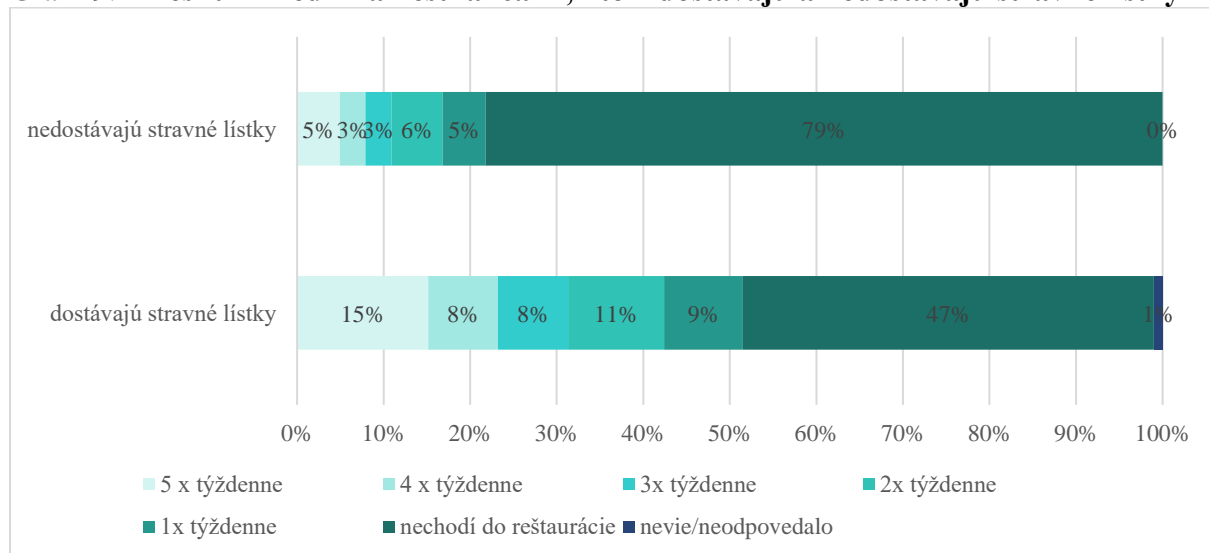
Posledná skupina argumentov sa objavuje v reakcii na zhoršenie stravovania zamestnancov. Stravné lístky boli pri ich vzniku zamýšľané ako účelový príspevok zamestnancovi na pokrytie stravovania a prioritne sú využívané pri stravovaní. V Českej republike existuje viac ako 20 000 reštaurácií, ktoré prijímajú stravné lístky a kritici upozorňujú, že pravdepodobne nedôjde k plnému nahradeniu výpadku na strane stravných lístkov platbami v peniazoch.

Opierajú sa pritom o analýzu Asociácie malých a stredných podnikov a živnostníkov ČR a Unie zamestnávateľských svazu ČR z roku 2018. Táto analýza, realizovaná na vzorke 2680 zamestnancov, z ktorých 1180 dostávalo v tom čase stravné lístky a nemala pritom k dispozícii podnikovú jedáleň ukázala, že tí, čo dostávajú stravné lístky majú tendenciu stravovať sa v reštaurácii častejšie ako tí, ktorí stravné lístky nedostávajú.

Až 40 % z tých, ktorí nemajú k dispozícii stravné lístky si ohrieva z domova donesený obed a viac ako 30 % jedáva studené jedlo. Každý 10. zamestnanec pritom vôbec neobeduje. Iný ukazovateľ upozorňuje, že „nestravenkári“ chodia na obed do reštaurácie v priemere 0,6 x do týždňa, pričom „stravenkári“ 1,7 x do týždňa, t. j. trikrát častejšie. 2/3 z nich o sebe tvrdia, že v prípade, že by nedostávali stravné lístky, svoje návštevy reštaurácií by obmedzili a ¼ by prestala na obedy do reštaurácie chodiť úplne.

Z toho istého prieskumu tiež vyplynulo, že stravné lístky sú druhým najbežnejším benefitom, ktorý je zamestnancom zo strany zamestnávateľa v Českej republike poskytovaný (najčastejším je týždeň dovolenky navyše). Medzi zamestnancami, ktorí pracujú vo firmách bez závodnej jedálne je dokonca najčastejším benefitom. Podľa tohto prieskumu dostáva stravné lístky asi 58 % zamestnancov.

Graf 19: Prieskum medzi zamestnancami, ktorí dostávajú a nedostávajú stravné lístky



Zdroj: Prieskum AMSP, 2018

³⁸ <https://www.kdpcr.cz/pronbspmedia/temata-a-komentare/jak-muze-novy-pausal-na-jidlo-snit-nemocenskou-varuje-danova-poradkyne>

³⁹ <https://www.stravenkovarevoluce.cz/post/zam%C4%B9stnavatel%C3%A9-budou-zneu%C5%BE%C3%ADvat-pen%C3%ADze-odbor%C3%A1%C5%99i-odm%C3%ADtaj%C3%AD-zaveden%C3%AD-stravenkov%C3%A9ho-pau%C5%A1%C3%A1lu>

Podrobné výsledky sú uvedené v Grafe 19. Avšak kritici tohto prieskumu upozorňujú na nižší počet respondentov (650 a 450 respondentov) a nízku vypovedaciu schopnosť. Taktiež sa kritika tohto prístupu dotýka demonštrovaných preferencií voči skutočne realizovaným preferenciám v odpovediach na otázku ohľadom gastrolístkov.

Preto AMSP vo februári 2021 prinieslo ďalšiu štúdiu, realizovanú v spolupráci s VŠE Praha, pričom dopad stravovacieho paušálu na tržby reštaurácií, kantín a iných stravovacích zariadení vyčíslilo na 35 mld. českých korún (asi 1,3 mld. eur) a možnú stratu až 30 000 pracovných miest v tomto gastrosemente.

Po zavedení stravovacieho paušálu sa v ČR objavila aj ďalšia skupina argumentov na podporu jeho zrušenia alebo obmedzenia. Tieto argumenty sa týkajú exekučných konaní. Podobne ako na Slovensku je stravovací paušál vo forme mzdy chránený pred exekúciami. Avšak peniaze poukávané na účet (a potenciálne ušetrené stravné výdavky) na účte môžu za určitých okolností podliehať exekúciám. Kritici upozorňujú na fakt, že na stravné lístky (alebo prostriedky na tzv. gastrokarte) nemôže exekútor siahnuť, zatiaľ čo na prostriedky na bankovom účte môže. Vytvoril sa tak určitý priestor aj na možné špekulácie, kedy napríklad exekvovaná osoba môže argumentovať, že prostriedky, na ktoré jej bolo na bankovom účte exekútorom siahnuté sú prostriedky zo stravovacieho paušálu a teda, že exekútor nemá právo takéto prostriedky exekvovať. Zároveň sa pre zamestnávateľom vytvoril priestor, ako môžu obchádzať exekučné konania pre svojich zamestnancov. Napríklad český expert Martin Bortlík uvádza, že ak sa zamestnávateľ rozhodne (a dohodne) so svojim zamestnancom, ktorý čelí exekúcii, môže mu dať mzdu 15 000 CZK (asi 581 eur) a príspevok na stravovanie 20 000 CZK (775 eur). Je pravdou, že príspevok na stravovanie bude podliehať daniam aj odvodom v zmysle právnych predpisov, avšak tomu podlieha aj príjem zo mzdy. Je však možné, že takýto príspevok na stravovanie nemôže byť predmetom exekúcie. V takomto absurdnom prípade nie je v súčasnosti právne čisté riešenie a očakáva sa preto, že o porušení „dobrých mravov“, či rozpore s „duchom zákona“ by musel rozhodnúť súd. Avšak, tento prípad je skôr teoretickou možnosťou, oveľa predstaviteľnejšie je to ale pri menších príjmoch a menších sumách, pri ktorých je možné exekučné konanie obchádzať (napr. suma 100 € (2580 CZK) nemusí byť „nápadná“). Experti tak poukazujú na nastavenie zákona, ktoré je podľa nich nešťastné, pretože tento priestor na obchádzanie exekúcie vytvára.⁴⁰

V praxi sa v ČR podľa kritikov ukázala aj ďalšia problematická časť, týkajúca sa právnej úpravy stravovacieho paušálu (avšak napríklad pri kritike na Slovensku sa zatiaľ neobjavuje) a tou je poukazovanie aj paušálu na bankový účet. Problémom sa javí, že týmto krokom dôjde k zvýšeniu čistého príjmu na bankový účet. To v niektorých prípadoch a konaniach môže znamenať, že človek, ktorý dokladuje svoj príjem výpisom z bankového účtu, napríklad pred súdom, v banke a pod., má vyšší príjem (ako v prípade, ak by prostriedky dostal na gastrokartu alebo formou gastrolístka). Súd (či iná inštitúcia) môže takéhoto človeka znevýhodniť napríklad pri určení výšky výživného na dieťa.⁴¹

⁴⁰<https://www.ceska-justice.cz/2020/12/stravovaci-pausal-napacha-skody-v-oblasti-exekuci-varuje-danovy-expert-bortlik/>

⁴¹ Na tento problém poukazuje dnes už bývalý manažér Sodexo Pavel Vavřínek. Je však pravdou, že táto kritika sa objavuje len ojedinele a v skutočnosti paušál funguje natoľko krátku dobu, že tieto aspekty nie je možné ešte hodnotiť.

3.4 Porovnanie parametrov reforiem v SR a ČR

Obe reformy, aj v Českej republike aj na Slovensku priniesli väčšiu flexibilitu výberu formy stravovania a umožnili aj možnosť priameho finančného príspevku. Avšak platí, že oba systémy majú rozdielne parametre a preto aj táto zmena je rozdielna. Jednotlivé parametre oboch systémov porovnávame v nasledujúcej Tabuľke 3 a Tabuľke 4.

Tabuľka 3: Porovnanie parametrov stravných lístkov medzi SR a ČR

Stravné lístky	Slovenská republika	Česká republika
povinnosť zabezpečiť zo strany zamestnávateľa	<i>áno, ako jedna z alternatív stravovania</i>	<i>nepovinné, benefit, možnosť výberu z viacerých foriem</i>
Výber medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom	<i>zamestnanec</i>	<i>zamestnávateľ</i>
príspevok zamestnanca	<i>štandardne.45% (môže byť aj viac)</i>	<i>štandardne.45%</i>
Štandardná hodnota stravného určená podľa Zákonníka práce	<i>min. 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.</i>	<i>max. 70 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa nariadenia Ministerstva práce</i>
zákonný povinný príspevok zamestnávateľa	<i>Najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo max. 55% do sumy stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín</i>	<i>Až do výšky 55% ceny jedného jedla, maximálne do výšky 70 % hornej hranice stravného pri pracovnej ceste 5 až 12 hodín</i>
daň z príjmu právnických osôb	<i>daňovo uznateľný náklad do 2,81 €*</i>	<i>zamestnávateľ platí pri vyššej sume stravného lístka (nie je daňovo uznateľná položka nad 2,90 € (75,60 CZK))</i>
daň z príjmu fyzických osôb	<i>príspevok na stravné platí zamestnanec z už zdanenej mzdy</i>	<i>príspevok na stravné platí zamestnanec z už zdanenej mzdy</i>
zdravotné a sociálne odvody zamestnanca	<i>príspevok na stravné platí zamestnanec zo mzdy, očistenej o sociálne a zdravotné odvody</i>	<i>príspevok na stravné platí zamestnanec zo mzdy, očistenej o sociálne a zdravotné odvody</i>
zdravotné a sociálne odvody zamestnávateľa	<i>pri stravnom lístku je tento oslobodený od zdravotných a sociálnych odvodov</i>	<i>pri stravnom lístku je tento oslobodený od zdravotných a sociálnych odvodov</i>
príspevok zo sociálneho fondu	<i>áno</i>	<i>iba výnimočne</i>
maximálna výška stravného lístka	<i>neobmedzená</i>	<i>neobmedzená</i>
<small>* ak sa zamestnávateľ zaviazal prispievať v pracovnej zmluve, či kolektívnej zmluve, oslobodený je v plnej výške</small>		

Zdroj: SBA

V prípade Slovenskej republiky existuje povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť stravovanie, v prípade Českej republiky iba umožniť stravovanie zamestnancov. Tento rozdiel znamená, že kým na Slovensku je nevyhnutné, aby zamestnanec mal zabezpečené stravovanie buď u zamestnávateľa, alebo dostal stravný lístok alebo finančný paušál. V prípade Českej republiky je akékoľvek zabezpečenie stravovania benefitom zamestnávateľa, ktorý má síce zvýhodnené daňové podmienky, avšak nie je na neho automaticky nárok pre zamestnanca.

Podstatným rozdielom je tiež prístup k sociálnemu fondu. Na Slovensku je vo väčšine firiem vytváraný povinne a množstvo firiem z tohto fondu aj poskytuje dotáciu na stravovanie. V Českej republike je na rozhodnutí firmy, či takýto fond vytvorí a doplnok pre stravovanie z neho poskytuje len dobrovoľne.

Tabuľka 4: Finančný paušál, porovnanie SR a ČR

Finančný paušál/príspevok	Slovenská republika	Česká republika
výber	<i>zamestnanec</i>	<i>zamestnávateľ</i>
Suma poskytnutého stravného	<i>min. 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.</i>	<i>max. 70 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa nariadenia Ministerstva práce</i>
zdravotné a sociálne odvody (zamestnávateľ)	<i>vyšší finančný príspevok na stravu je možné chápať len ako navýšenie mzdy, preto podlieha zdravotnému a sociálnemu poisteniu</i>	<i>platí zdravotné a sociálne odvody zo sumy nad 2,90 €</i>
oslobodené od dane (zamestnanec)	2,81 €	<i>max. 75,60 CZK (cca. 2,90 €)</i>
zdravotné a sociálne odvody (zamestnanec)	<i>vyšší finančný príspevok na stravu je možné chápať len ako navýšenie mzdy, preto podlieha zdravotnému a sociálnemu poisteniu</i>	<i>platí zdravotné a sociálne odvody zo sumy nad 2,90 €</i>
príspevok zo sociálneho fondu	<i>áno</i>	<i>iba výnimočne</i>

Zdroj: SBA

Kritika oboch prístupov sa v mnohom líši, no v mnohom si je podobná. Zaujímavé je, že kým v ČR je za výber zodpovedný zamestnávateľ, v SR je to zamestnanec. No v oboch prípadoch zaznieva na túto možnosť výberu kritika, v ČR pre nemožnosť výberu zamestnanca, v SR pre riziká vyplývajúce z vyšších administratívnych nákladov na takýto systém pre zamestnávateľa.

Druhá podobná kritika zaznieva najmä zo strany gastrolístkových spoločností, s ohľadom na zabezpečenie tzv. „teplého jedla“. Táto je úplne rovnaká a vychádza z predpokladu, že zamestnanci bez gastrolístkov sa budú stravovať menej zdravo ako zamestnanci, ktorí dostanú gastrolístky. Tiež tieto spoločnosti poukazujú na prieskumy, v rámci ktorých hrozí, že časť zákazníkov nebude využívať reštauračné služby tak často, ako je tomu v prípade, žedostávajú gastrolístky.

Podobný charakter má aj kritika ohľadom daňovo odvodových aspektov. V oboch prípadoch zaznieva, že finančný príspevok vytvára možnosť na špekulácie pre zamestnávateľov. Tu sa však už podobnosť končí a kým v prípade ČR je opodstatnené tvrdiť, že zavedením finančného paušálu vzniká určitý priestor na možnosť ako vyplatiť časť mzdy bez daní a odvodov, v prípade Slovenska je tento problém iného charakteru. Právna úprava prijatá na Slovensku priniesla so sebou dva druhy problémov. Jedným z nich je dvojitý daňový režim, vytvorený najmä metodickým usmernením Finančnej správy. Druhým problémom je neekvivalenť v prípade, ak sa zamestnávateľ rozhodne prispievať nad rámec zákonom stanovených príspevkov a sociálneho fondu.

Tabuľka 5: **Kritika reformy v SR a ČR**

Kritika reformy	Slovenská republika	Česká republika
dopady na rozpočet pri zavedení	<i>žiadne alebo skôr pozitívne</i>	<i>negatívne, cca 2,3 mld. CZK (cca. 90 mil. eur)</i>
deklarovaný cieľ zmeny	<i>zníženie odmien emitentom stravných lístkov, rozšírenie možnosti výberu pre zamestnanca</i>	<i>rozšíriť počet zamestnancov, ktorí majú nárok na stravné; rozšírenie možnosti výberu benefitu pre zamestnávateľa</i>
daňovo - odvodová kritika	<i>potenciálne poškodenie tých zamestnancov, ktorí by chceli finančný príspevok ale zamestnávateľ prispieva dobrovoľne nad zákonnú hranicu pri stravných lístkoch</i>	<i>možnosť daňovej optimalizácie mzdy, možnosť časť mzdy vyplatiť ako stravovací bonus, potenciálne nižšie odvody a s tým súvisiace nižšie nároky zo sociálneho systému (napr. nemocenská dávka)</i>
iné	<i>v oboch krajinách prebieha tiež kritika podpory nesprávnych stravovacích návykov obyvateľstva, nemožnosti zabezpečiť teplé jedlo, či nemožnosti preukázať vynaloženie finančného príspevku na stravu</i>	
SZČO	<i>jednoduchší systém stravných lístkov ako účtovanie každého pokladničného bloku pri finančnom príspevku</i>	<i>finančný paušál sa SZČO nedotkol</i>

Zdroj: SBA

Napokon existuje ešte kritika, ktorá sa objavuje v Českej republike, no na Slovensku nezaznieva, a to sú dopady na štátny rozpočet. V prípade Českej republiky paušál skutočne spôsobí, že viac zamestnávateľov sa rozhodne poskytovať tento benefit – t. j. daňovo oslobodený príspevok na stravu, čo bude znamenať nižší výber daní a odvodov. V prípade Slovenska je situácia iná a v prípade, ak by sa zamestnávateľ, podľa súčasne platnej právnej úpravy rozhodol prispievať aj nad rámec zákona a prípadne sociálneho fondu, zaplatí vyššiu daň, resp. vyššiu daň zaplatí aj zamestnanec. Ostatné možnosti nahradenia stravných lístkov finančným príspevkom na stravu sú ekvivalentné. Preto sa dá touto zmenou predpokladať žiaden alebo len veľmi malý, avšak skôr pozitívny, dopad na štátny rozpočet.

V oboch krajinách je možné sa zhodnúť na tom, že nová právna úprava síce vniesla do systému nové možnosti výberu stravného pre zamestnanca alebo zamestnávateľa a zvýšila konkurenciu. Avšak napriek tomuto pozitívnemu faktoru boli právne úpravy v oboch krajinách schválené tak, že nebrali do úvahy všetky daňové a odvodové normy, ktoré sú súčasne platné a aspekty stravovania upravujú.

Považovali by sme preto za správne, aby bol zákon novelizovaný, spoločne s tým, aby boli novelizované aj súvisiace ustanovenia zákona o dani z príjmov (na Slovensku) a jednotlivé možnosti boli zrovnoprávené.

Záver

Ako sme preukázali v tejto štúdií, segment poskytovania stravných lístkov v ČR a na Slovensku sa postupne vyvíjal. Ukázalo sa, že postupne jednotlivým poskytovateľom rástli tržby, ako i zisk. Kým však zo začiatku šlo najmä o hľadanie nového modelu financovania stravovania zamestnancov, v súčasnosti sa javí, že novým trendom bude aj poskytovanie finančného príspevku na stravovanie zamestnancov.

Argumenty odporcov stravovania prostredníctvom stravovacích poukážok sa opierajú najmä o ekonomické výsledky firiem pôsobiacich v sektore stravovania. Preukázali sme, že sú založené na dobrom predpoklade a tieto zisky, ako i ziskovosť odvetvia je nadpriemerná, a to aj v porovnaní s inými firmami na Slovensku.

Najvýznamnejším rozdielom oboch krajín je najmä to, že v Českej republike ide o benefit, ktorý poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi dobrovoľne, v prípade Slovenska je zabezpečenie stravovania zamestnancov zákonná povinnosť zamestnávateľa. Napriek tomu, že ide v ČR o dobrovoľný benefit, porovnanie jednotlivých trhov ukazuje, že český trh je dvojnásobne väčší. To dokazuje, že ide o veľmi bežný benefit, ktorý aj českí zamestnávateľia poskytujú.

Zavedenie priameho finančného príspevku v Českej republike ako i na Slovensku znamená, že pozícia týchto spoločností sa môže oslabiť. Existujú však aj relevantné argumenty upozorňujúce na slabé miesta schválených zmien.

V Českej republike aj na Slovensku nie sú v každom prípade dostupné alternatívy zabezpečenia stravovania rovnocenné z daňovo-odvodového hľadiska. V oboch krajinách došlo k takej novelizácii legislatívy, ktorá pri určitých podmienkach zvyhodňuje stravovanie prostredníctvom stravných lístkov a v prípade, ak má ísť o rovnocenné alternatívy, tak bude potrebná zmena legislatívy.

Zaujímavé sú aj iné porovnania kritiky zmeny na Slovensku alebo v Českej republike. V oboch krajinách sa objavuje kritika, ktorá hovorí o tom, že zamestnanci sa nebudú dostatočne zdravo stravovať, ak sa zrušia povinné (resp. dôjde k ich nahradeniu inou formou príspevku) stravné lístky. Zároveň ale platí, že v oboch krajinách je možné týmito poukážkami platiť v maloobchodných prevádzkach.

Taktiež sa objavujú úvahy o tom, že finančný príspevok na stravu postupne „splynie“ so mzdou a teda zamestnanec na tom v konečnom dôsledku prerobí. Systém v Českej republike dáva určité možnosti, ako financovať zamestnanca prostredníctvom finančného paušálu a pre nepoctivé firmy vzniká priestor na obchádzanie daňovo odvodových povinností. V rámci Slovenska je jasné, že tento príspevok musí byť vyplácaný osobitne, naviac, voľba je na zamestnancovi.

Práve možnosť výberu, teda či vyberá zamestnanec alebo zamestnávateľ je predmetom kritiky, zaujímavé však je, že v oboch krajinách z opačného hľadiska. V Českej republike rozhoduje o benefite zamestnávateľ a kritici poukazujú najmä na to, že zamestnanec takto stratil možnosť výberu, pričom stravné lístky sú vnímané ako jeden z najobľúbenejších benefitov. Kritici upozorňujú najmä na to, že zamestnávateľ môže v takomto prípade vyvíjať na zamestnanca tlak, aby si časť mzdy nechal vyplácať ako stravovací paušál, s cieľom vyhnúť sa plateniu daní a odvodov. V prípade Slovenska rozhoduje zamestnanec, a kritici, najmä z časti zástupcov zamestnávateľov, poukazujú na vyššie administratívne náklady pre zamestnávateľa. Tie súvisia najmä so situáciami, keď sa časť zamestnancov rozhodne pre stravný lístok a časť pre finančný príspevok.

Z hľadiska malých zamestnávateľov však vnímame pozitívne, že môže dôjsť k zníženiu nákladov na obstaranie stravných lístkov. Každé znižovanie administratívnych nákladov je v súčasnej situácii pre malých zamestnávateľov pozitívne.

Zavedenie finančného príspevku v SR sa javí ako dobrý krok. Avšak na druhej strane, jeho realizácia sa zdá byť iba polovičná. Pomerne veľký vplyv má na Slovensku, oproti Českej republike zamestnanec (či už povinnosť „dostať“ obed/stravný lístok/finančný príspevok) alebo možnosť výberu alternatívy. Z tohto hľadiska je vhodné zvážiť presunúť možnosť výberu formy stravovania na zamestnávateľa (a to aj z dôvodu toho, že ak zamestnávateľ rozhodne o poskytnutí obedu v jedálni, nemá zamestnanec nárok na stravný lístok, t. j. rozhodne za neho).

Daňovo odvodové aspekty stravného lístka ako i finančného príspevku musia byť ekvivalentné. Nie je možné vytvárať dve skupiny zamestnancov.

Zmena zákona určite vyvolá tlak aj na poskytovateľov stravných lístkov, ktorí sa novej situácii budú musieť prispôbiť. Veríme, že snaha udržať si klientov bude viesť k zlepšovaniu a vývoju nových platforiem.

Zoznam použitej literatúry

25/DZPaU/2021/MP - Metodický pokyn k zdaniteľnosti príspevku na stravovanie zamestnanca, k zahrnutiu príspevku na stravovanie zamestnanca do daňových výdavkov zamestnávateľa a k zahrnutiu výdavkov (nákladov) na vlastné stravovanie daňovníka s príjmami podľa § 6 ods. 1 a 2 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov do daňových výdavkov tohto daňovníka

AMSP ČR Stravenky ano, ale jinak, 2018, dostupné online na: <https://www.moje-restaurace.cz/index.php/2018/11/23/stravenky-ano-ale-jinak/>

AMSP STRAVENKY V KONTEXTU ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ, dostupné online na: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2018/11/TZ-2018-11-12-stravenky_pr%C5%AFzkum_2018.pdf

Černegová A. 2021 Stravné v roku 2021, Podnikajte.sk, dostupné online na: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/stravne-2021>

ČTK, Seznam Zprávy, Analýza: Stravovací paušál připraví rozpočet o 21,4 miliardy ročne, dostupné online na: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/analiza-stravovaci-pausal-pripravi-rozpočet-o-214-miliardy-rocne-83552>

Dinga J. 2015 Gastrolístky ujedajú zamestnancom z obeda, Bratislava: INESS, 2015, dostupné online na: <https://iness.sk/sites/default/files/media/file/pdf/IPN/INESS%20Policy%20Note%201-2015.pdf>

Finančná správa SR 2021 Stravovanie zamestnancov, dostupné online na: <https://podpora.financnasprava.sk/181867-Stravovanie-zamestnancov>

Finančná správa SR, Stravovanie podnikateľa, dostupné online na: <https://podpora.financnasprava.sk/491347-Stravovanie-podnikate%C4%BEa>

Grznárová M. Gastráče alebo peniaze? Stravné lístky sú vo výhode, tí čo si vybrali hotovosť, prídu o peniaze, Bratislava: TV Markíza, dostupné online na: https://www.tvnoviny.sk/ekonomika/2027342_gastrace-alebo-peniaze-stravne-listky-su-vo-vyhode-ti-co-si-vybrali-hotovost-pridu-o-peniaze

Halousková B. – Kleinová A. Stravenky versus stravenkový paušál, Crowe, 2021, dostupné online na: <https://www.crowe.com/cz/cs-cz/news/stravenky-versus-stravenkovy-pausal>

Homola M. Nakupovali sme za stravné lístky a s gastrokartou. Pozrite si, čo nám predali, Bratislava: TREND, dostupné online na: <https://www.trend.sk/spravy/nakupovali-sme-stravne-listky-gastrokartou-pozrite-co-nam-predali>

Kučera P. Stravenkový paušál startuje. Takhle zvýší výplatu, peníze.cz, dostupné online na: <https://www.penize.cz/mzda-a-plat/423741-stravenkovy-pausal-startuje-takhle-zvysi-vyplatu>

Kurzy.cz Stravenkový paušál nebo stravenky - kalkulačka 2021. Je pro vás stravenkový paušál výhodnější?, dostupné online na: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/stravenky-porovnani/>

Ministerstvo financí ČR PŘEHLEDNĚ: Co přináší stravenkový paušál, 2020, dostupné online na: <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2020/prehledne-co-prinasi-stravenkovy-pausal-39391>

Návrh poslanca Národnej rady Slovenskej republiky Ľudovíta Kaníka na zmenu a doplnenie vládneho návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (tlač 340), dostupné online na: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=358305>

Návrh skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky na vydanie zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, dostupné online na: <https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/cpt&ZakZborID=13&CisObdobia=8&ID=584>

NR SR Vládny návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, dostupné online na: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=354934>

NTS SR Proces darovania po darovaní krvi, dostupné online na: <http://www.ntssr.sk/o-darovani-krvi/proces-darovania/po-darovani-krvi-upozornenie>

Pánková B. Šéf Edenred Nicolas Eich: Kdo má stravenky, chodí do restaurace třikrát víc, dostupné online na: <https://www.e15.cz/rozhovory/sef-edenred-nicolas-eich-kdo-ma-stravenky-chodi-do-restaurace-trikrat-vic-1360645>

Plasová A – Marek J. Stravenky Čechům neberte, přimlouvá se šéf komory, Praha: Seznam správy, dostupné online na: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/stravenky-cechum-neberte-primlouva-se-sef-komory-77597>

Pozmeňujúci návrh poslanca Národnej rady Slovenskej republiky Igora Matoviča, Eriky Jurinovej, Martina Fecka, Jozefa Viskupiča k vládne mu návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č.311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (tlač 340), dostupné online na: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=358136>

Raábová M. Gastrokartou zaplatíte košeľu aj alkohol, nikto si to však nechce priznať, Bratislava: Denník SME, dostupné online na: <https://ekonomika.sme.sk/c/20779322/gastrokartou-zaplatite-koselu-aj-alkohol-nikto-si-to-vsak-nechce-priznat.html>

Raábová M. Gastrolístky môžu byť výhodnejšie ako peniaze, problém je v zákone, Bratislava: Denník SME, dostupné online na: <https://index.sme.sk/c/22638451/gastrolistky-mozu-byt-vyhodnejsie-ako-peniaze.html>

Rada pre reklamu Arbitrážny nález vo veci Spot umiestnený na Facebooku: „Keď si nezaplatil za lístok“ zadávateľa Asociácia moderných benefitov

Rada pre reklamu, Nález 59 (10-07) Keď si nezaplatil za lístok , dostupné online na: <http://www.rpr.sk/sk/nalez/ked-si-nezaplatil-za-listok>

Removčíková L. Gastrolístky alebo peniaze: zamestnanci dostanú na výber, zmena je schválená, Podnikajte.sk, dostupné online na: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/gastrolistky-alebo-peniaze-zmena-je-schvalena>

Seneši N. 2021 Finančný príspevok alebo stravné lístky – čo sa oplatí viac? Podnikajte.sk, dostupné online na: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/financny-prispevok-alebo-stravne-listky>

Seneši N. 2021 Finančný príspevok na stravovanie – odvody a dane, Podnikajte.sk, dostupné online na: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/financny-prispevok-stravovanie-odvody-dane>

Seneši N. 2021 Finančný príspevok na stravovanie bude od 1. marca 2021 alternatívou stravných lístkov, Podnikajte.sk, 2021, dostupné online na: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/financny-prispevok-na-stravovanie-2021>

Seneši N. 2021 Poplatky za nákup stravných lístkov, Podnikajte.sk, dostupné online na: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/poplatky-nakup-stravných-listkov>

Seneši N. 2021 Poplatky za výkup gastrolístkov z pohľadu reštaurácie, Podnikajte.sk, dostupné online na: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/poplatky-gastrolistky-restauracie>

Seznam zprávy, Zrušte stravenky. V nejhorším bereme i nápad ministryně Schillerové, zní z firem, 2019 dostupné online na: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/zruste-stravenky-v-nejhorsim-bereme-i-napad-ministryne-schillerove-zni-z-firem-77502>

Stravovací paušál napáchá škody v oblasti exekucí, varuje daňový expert Bortlík, rozhovor, Česká Justice, 2020, dostupné online na: <https://www.ceska-justice.cz/2020/12/stravovaci-pausal-napacha-skody-v-oblasti-exekuci-varuje-danovy-expert-bortlik/>

Trend.sk Gastrolístky Vaša Slovensko aj s celou firmou skončili, dostupné online na: <https://www.trend.sk/spravy/gastrolistky-vasa-slovensko-aj-celou-firmou-skoncili>

Tužinský M. 2021 Stravný lístok ako zamestnanecký benefit? Združenie účtovníkov Slovenska, dostupné online na: <https://www.zusk.sk/stravny-listok-ako-zamestnanecky-benefit/>

Tužinský M. 2021 Stravný lístok alebo finančný príspevok na stravovanie, Združenie účtovníkov Slovenska: 2021, dostupné online na: <https://www.zusk.sk/stravny-listok-alebo-financny-prispevok-na-stravovanie/>

Vavřínek P. Co byste měli vědět o stravovacím paušálu, aneb ďábel je skrytý v detailu, dostupné online na: https://www.youtube.com/watch?v=xvYDasg8ACk&ab_channel=PavelVav%C5%99%C3%ADnekPavelVav%C5%99%C3%ADnek

Vznesené pripomienky v rámci medzirezortného pripomienkového konania k Zákonu, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, dostupné online na: [https://www.skdp.sk/webnew/main.nsf/0/3ec16473b57c4be0c125861600236f0a/\\$FILE/Novela%20ZP_vyhodnotenie%20pripomienkového%20konania%20\(2\).pdf](https://www.skdp.sk/webnew/main.nsf/0/3ec16473b57c4be0c125861600236f0a/$FILE/Novela%20ZP_vyhodnotenie%20pripomienkového%20konania%20(2).pdf)

Vznesené pripomienky v rámci medzirezortného pripomienkového konania, Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, dostupné online na: <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/SK/LP/2020/397>

Zákon č. 152/1994 Z. z. Zákon Národnej rady Slovenskej republiky o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

ZPS Prieskum: Ako vnímajú reštaurácie a firmy gastrolistky?, dostupné online na: <https://www.zps.sk/novinky/2020/prieskum-restauracie-firmy-gastrolistky>

ZPS Vláda našla odvahu a siahla na štátom garantovaný biznis emitentov stravovacích lístkov, dostupné online na: <https://www.zps.sk/novinky/2020/vlada-siahla-na-statom-garantovany-biznis-emitentov-stravovacich-poukazok>

Položka	Stravný lístok	Stravný lístok (spolufinancovaný zo sociálneho fondu)	Finančný príspevok na stravné v štandardnej výške	Finančný príspevok na stravu spolufinancovaný zo sociálneho fondu	Finančný príspevok na stravu spolufinancovaný zamestnávateľom z vlastných zdrojov	Stravný lístok (spolufinancovaný zamestnávateľom z vlastných zdrojov)
Hodnota stravného (cena jedla)	5,10 €	5,10 €	5,10 €	5,10 €	5,10 €	5,10 €
Príspevok zamestnávateľa (zo zákona)	max. 2,81 €	max. 2,81 €	max. 2,81 €	max. 2,81 €	max. 2,81 €	max. 2,81 €
Príspevok zamestnávateľa (zo sociálneho fondu)	0 €	2,29 €	0 €	2,29 €	0 €	0 €
Príspevok zamestnávateľa (vlastné zdroje)	0 €	0 €	0 €	0 €	2,29 € (uvažovaná suma príspevku už po zdanení a zaplatení odvodov zamestnávateľom)	2,29 € (príspevok zo zisku zamestnávateľa)
Príspevok zamestnanca	2,29 €	0 €	2,29 €	0 €	0 €	0 €
Daň z príjmov – zamestnanec	Príspevok zamestnanca (do 45% ceny stravného) plyní zo zdanenej mzdy	0 €	Príspevok zamestnanca (do 45% ceny stravného) plyní zo zdanenej mzdy.	0 €	Suma 2,29 € podlieha zdaneniu (ide „akoby“ o zvýšenie mzdy, nie je možné rozoznať od príspevku na stravné)	0 €

Zdravotné a sociálne odvody – zamestnávateľ	0 €	0 €	0 €	0 €	Suma nad 2,81 € je príjem, ktorý podlieha zdravotným a sociálnym odvodom	V tomto prípade existujú dve možnosti <ul style="list-style-type: none"> - odvody sa neplatia v prípade ak medzi zamestnancom a zamestnávateľom nie je uzatvorená dohoda o zdaňovaní - Odvody sa platia v prípade, ak takáto dohoda nie je uzatvorená
Sociálne a zdravotné odvody – zamestnanec	Príspevok zamestnanca na stravné plynie z čistej mzdy (teda po zaplatení zdravotných a sociálnych odvodov)	0 €	Príspevok zamestnanca na stravné plynie z čistej mzdy (teda po zaplatení zdravotných a sociálnych odvodov)	0 €	Suma nad 2,81 € je príjem, ktorý podlieha zdravotným a sociálnym odvodom	0 €
Čistý príjem – zamestnanec	2,81 €	5,10 €	2,81 €	5,10 €	2,81 € + (2,29 € – daň z príjmu – odvody)	5,10 €
Daňový výdavok – zamestnávateľ	2,81 €	5,10 € (vrátane príspevku do sociálneho fondu)	2,81 €	5,10 € (vrátane príspevku do sociálneho fondu)	2,81 € + 2,29 + poistné platené zamestnávateľom	2,81 €