

**SPRÁVA O VÝSLEDKOH**

**testu malých a stredných podnikov ex-post k zavedeniu finančného príspevku na  
stravovanie zamestnancov**

## Obsah

Úvod.....	1
Právna analýza súčasného stavu.....	2
Výsledky prieskumu podnikateľského prostredia .....	10
Návrh alternatívneho riešenia .....	18
Medzinárodné porovnanie medzi Českou republikou a Slovenskou republikou.....	21
Záver.....	25

## Zoznam grafov

Graf 1: Veľkostná štruktúra respondentov prieskumu .....	10
Graf 2: Právna forma respondentov prieskumu.....	11
Graf 3: Sídlo, resp. miesto podnikania respondentov prieskumu podľa krajov .....	11
Graf 4: Odvetvie v ktorom pôsobia respondenti prieskumu .....	12
Graf 5: Podiel zamestnávateľov, ktorí zamestnancom umožnili výber medzi stravnými poukázkami a finančným príspevkom .....	12
Graf 6: Preferencie zamestnancov vo vzťahu k stravným poukázkam a finančnému príspevku.....	13
Graf 7: Vplyv zavedenia finančného príspevku a náklady na úpravu účtovných systémov .....	14
Graf 8: Vplyv zavedenia finančného príspevku na administratívnu záťaž.....	14
Graf 9: Vyplácanie finančného príspevku na stravovanie.....	15
Graf 10: Preferencie zamestnávateľov vo vzťahu k stravným poukázkam a finančným príspevkom na stravovanie .....	16

## Úvod

S účinnosťou od 1. marca 2021 bola novelou zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) zavedená povinnosť tých zamestnávateľov, ktorí nezabezpečujú stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa (resp. reštaurácie, jedálne, bufety a pod.) umožniť svojim zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom tretej osoby, ktorá má na sprostredkovanie stravovania oprávnenie, a to formou buď stravovacej poukážky (tzv. „stravenky“ alebo ľudovo „gastrolístku“) alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Vláda Igora Matoviča tak splnila záväzok zo svojho Programového vyhlásenia na obdobie rokov 2020 - 2024. Na základe prechodného ustanovenia je však zamestnávateľom, ktorí pred 1. marcom 2021 alebo v období od 1. marca 2021 do 31. decembra 2021 uzatvorili zmluvu o zabezpečení stravovacích poukážok s poskytovateľom stravných lístkov, umožnené v tejto zmluve pokračovať. Najneskôr od 1. januára 2022 však už aj títo zamestnávatelia musia svojim zamestnancom umožniť výber medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom na stravovanie.

Z pohľadu zamestnancov ako aj zamestnávateľov je táto zmena nepochybne vítaná, čo jednoznačne potvrdzujú prieskumy realizované medzi zamestnávateľmi ako aj zamestnancami. Podľa online prieskumu agentúry NMS Market Research Slovakia<sup>1</sup> z marca 2021 pre Slovenskú alianciu moderného obchodu (SAMO) na vzorke 358 zamestnancov s nárokom na príspevok na stravu až 57 % z tých, ktorí už dostali na výber, uprednostnilo finančný príspevok. Online prieskum Slovak Business Agency (SBA), Združenia podnikateľov Slovenska (ZPS), Asociácie hotelov a reštaurácií Slovenska (AHRs) a portálu menucka.sk<sup>2</sup> na vzorke 838 respondentov z radov malých a stredných podnikov z augusta 2020 zase ukázal, že až takmer 70 % opýtaných by preferovalo buď úplné zrušenie gastrolístkov, alebo aspoň zavedenie finančného príspevku na stravovanie ako alternatívy. Zatiaľ čo legislatívny zámer je všestranne vítaný, samotné znenie ustanovení novely Zákonníka práce upravujúcich stravovanie zamestnancov v praxi spôsobuje zamestnávateľom viacero problémov. Asi najzávažnejším problémom z pohľadu zamestnávateľov je zvýšenie administratívnej záťaže spojenej s možnosťou výberu zo strany zamestnancov. Platí ale, že administratívna záťaž zamestnávateľov nevzniká primárne v súvislosti s tým, že bola zavedená možnosť výberu medzi finančným príspevkom na stravovanie a gastrolístkom, ale skôr v stanovení možnosti tohto výberu na strane zamestnanca namiesto zamestnávateľa a rovnako aj v súvislosti s nejasnou formuláciou ustanovení predmetnej novely, následkom čoho vznikali v aplikačnej praxi nejasnosti a rôzne výklady ustanovení. Už v súčasnosti sa zamestnávatelia potýkajú s prípadmi, kedy si časť ich zamestnancov vyberie stravovacie poukážky a časť finančný príspevok. Táto zmena si vyžiadala nielen úpravy účtovných softvérov, ale aj zvýšené časové požiadavky na mzdové účtovníctvo. Navyše, aplikačná prax a najmä Metodický pokyn Finančného riaditeľstva SR k zdaniteľnosti príspevku na stravovanie zamestnanca<sup>3</sup>

<sup>1</sup> <https://www.teraz.sk/ekonomika/prieskum-zamestnanci-preferuju-financ/542357-clanok.html>

<sup>2</sup> <https://www.zps.sk/novinky/2020/gastrolistky-prieskum>

<sup>3</sup> 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 (ďalej len „Metodický pokyn Finančného riaditeľstva“)

z konca apríla 2021 ukázali viacero problémov, ktoré so sebou priniesla novela Zákonníka práce a ktoré z pohľadu zamestnávateľov výrazne komplikujú vyplácanie finančného príspevku na stravovanie.

### **Právna analýza súčasného stavu**

Súčasný stav inštitútu gastrolístkov a práv a povinností zamestnancov, ako aj zamestnávateľov v tejto oblasti, je do veľkej miery upravený **zákonom č. 76/2021 Z. z., 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** (ďalej len „novela Zákonníka práce“). Predmetná novela Zákonníka práce bola schválená 4. februára 2021 a je účinná od **1. marca 2021**. Upozorňujeme na to, že novela Zákonníka práce bola uverejnená v Zbierke zákonov až 19. februára 2021, čiže do dňa účinnosti (1. marec 2021) zostávala pomerne krátka doba na oboznámenie sa s jej znením verejnosťou.

Okrem iných zmien v pracovnoprávnej oblasti priniesla novela Zákonníka práce aj **úpravu spôsobu poskytovania finančného príspevku na stravovanie** zo strany zamestnávateľov, nakoľko sa zaviedla **možnosť výberu medzi finančným príspevkom na stravovanie a tzv. stravnými lístkami** (stravnými poukážkam, stravenkami, **gastrolístkami**) tým zamestnancom, ktorým zamestnávateľ sám nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v inom zmluvnom zariadení.

### **Rozsah a podmienky stravovania zamestnancov podľa Zákonníka práce v znení účinnom od 1. marca 2021**

V zmysle § 152 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľ **povinný zabezpečovať zamestnancom** vo všetkých zmenách **stravovanie** zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, pričom od 1. marca 2021 platí, že túto povinnosť má aj zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania voči dočasne pridelenému zamestnancovi. Túto povinnosť ale zamestnávateľ nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu (výnimkou je, ak títo zamestnanci na svojom pracovisku odpracovali aspoň 4 hodiny), voči zamestnancom, ktorým poskytuje účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie a voči zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.

Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie najmä **poskytovaním jedného teplého hlavného jedla denne**, vrátane vhodného nápoja, v priebehu pracovnej zmeny zamestnancovi, a to vo **vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa** alebo zabezpečí stravovanie **prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby**, ak ich sprostredkuje u právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby.

**Zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa** (ak nejde o prípady podľa § 152 ods. 6 Zákonníka práce), je povinný zamestnancom **umožniť výber** medzi:

- **zabezpečením stravovania** prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby **formou stravovacej poukážky** alebo
- poskytnutím **finančného príspevku na stravovanie**,

pričom platí, že zamestnanec je svojím výberom **viazaný 12 mesiacov**.

V súlade s § 152 ods. 8 *Zákonníka práce* zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **finančný príspevok na stravovanie** v prípade, ak:

- povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
- zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa § 152 ods. 2 *Zákonníka práce*,
- zamestnanec zo zdravotných dôvodov (na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára) nemôže využiť žiaden zo spôsobov stravovania zabezpečených zamestnávateľom,
- ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo ak by stravovanie bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce.

**Finančný príspevok na stravovanie** sa podľa § 152 ods. 7 *Zákonníka práce* poskytuje napr. na základe výberu zamestnanca alebo ako finančná alternatíva k stravovacej poukážke, pričom zamestnancovi slúži na stravovanie tak isto, ako keby sa mu poskytla stravovacia poukážka. **Finančný príspevok sa musí poskytovať za tých istých podmienok ako stravovacia poukážka** (suma príspevku, výplata, a pod.). Platí, že poskytnutím finančného príspevku **nemôže byť zamestnanec zvýhodnený alebo znevýhodnený** oproti zamestnancovi, ktorým sa poskytne stravovacia poukážka.

Nárok na zabezpečenie stravovania zamestnávateľom alebo na poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva **prácu viac ako 4 hodiny**, pričom ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť ďalšie stravovanie alebo môže poskytnúť zamestnancovi ďalší príspevok na stravovanie.

V súlade s § 152 ods. 3 *Zákonníka práce* zamestnávateľ prispieva na stravovanie sumou **najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín**. Sumy stravného pri pracovnej ceste, ktoré platia v roku 2021 pre jednotlivé časové pásma, upravuje *Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 176/2019 Z. z. o sumách stravného*, pričom sumy stravného sa v porovnaní s rokom 2020 nemenia.

Platí, že pri zabezpečení stravovania prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby s oprávnením na sprostredkovanie stravovacích služieb prostredníctvom stravovacích poukážok, sa **cenou jedla** rozumie hodnota stravovacej poukážky, ktorá musí predstavovať **najmenej 75 % stravného** poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín. Poznávame, že s účinnosťou **od 1. januára 2023** bude zamestnávateľ povinný poskytovať stravovacia poukážku **výlučne v elektronickej forme** (to neplatí, ak použitie stravovacej

poukážky v elektronickej forme zamestnancom počas pracovnej zmeny na pracovisku alebo v jeho blízkosti nie je možné).

Novelou Zákonníka práce sa zároveň od 1. marca 2021 **znížila výška poplatku za sprostredkované stravovacie služby na maximálne 2 %** (oproti maximálnym 3 %) z hodnoty uvedenej na stravovacej poukážke pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby s oprávnením na sprostredkovanie stravovacích služieb.

Zamestnávateľ môže o podmienkach stravovania zamestnancov rokovať s ich zástupcami (v súlade s § 152 ods. 9 Zákonníka práce), pričom po prerokovaní môže:

- upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,
- umožniť stravovanie zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom,
- rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie.

Do Zákonníka práce bola zavedená povinnosť pre niektorých zamestnávateľov umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania, gastrolístkami alebo finančným príspevkom na stravovanie.

Výber je na zamestnancovi, ktorý je ním následne viazaný počas 12 mesiacov.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancovi najmenej sumou 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.

Znížila sa tiež výška poplatku za sprostredkované stravovacie služby na maximálne 2 % z hodnoty sumy uvedenej na stravovacej poukážke.

Výklad k novým ustanoveniam Zákonníka práce podalo Finančné riaditeľstvo vo svojom metodickom usmernení.

Nová právna úprava Zákonníka práce, týkajúca sa možného výberu medzi gastrolístkami a finančným príspevkom na stravovanie, priniesla už teraz v praxi viaceré **problematické aspekty**, súvisiace predovšetkým so spôsobom formulácie jednotlivých ustanovení novely a nevysporiadaním sa zákonodarcu so všetkými aspektami zavádzania finančného príspevku, resp. so spôsobom zavedenia možnosti výberu medzi finančným príspevkom na stravovanie a gastrolístkou, nie so zavedením možnosti výberu ako takým. Medzi problematické oblasti patrí najmä zvýšenie administratívneho zaťaženia, rozličné zdaňovanie v závislosti od výšky príspevku, vyplácanie finančného príspevku vopred, iný prístup pri finančnom príspevku na stravovanie voči zamestnancom s pracovnou zmluvou a dohôd o prácach vykonávaných

mimo pracovného pomeru (tzv. dohodárom), štatutárnym orgánom či nemožnosť predmetného výberu pre SZČO.

- **Rozličné zdaňovanie podľa výšky príspevku (príspevok je od daní a odvodov oslobodený iba vtedy, ak jeho výška nepresiahne maximálnu sumu na stravné, ktorá je v tomto roku 2,81 eur. Suma nad touto hranicou nie je od dane oslobodená.)**

V súlade s § 5 ods. 7 písm. b) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov (ďalej len ako „zákon o dani z príjmov“) je od 1. marca 2021 **od dane z príjmov oslobodená:**

- **hodnota stravy** poskytovaná zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečeného prostredníctvom iných osôb a
- **finančný príspevok na stravovanie** poskytovaný podľa osobitného predpisu.

Z uvedeného vyplýva, že na účely dane z príjmov je potrebné rozlišovať, či zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi stravovanie **v nepeňažnej forme (hodnota stravy)** alebo **v peňažnej forme (finančný príspevok na stravovanie)**.

Zároveň sa v súlade s § 2 písm. aa) zákona o dani z príjmov za zamestnanca považuje aj daňovník s príjmami zo závislej činnosti prijatými od platiteľa týchto príjmov, t.j. prijatými od zamestnávateľa.

Pri zabezpečovaní stravovania na pracovisku alebo zabezpečeného prostredníctvom iných subjektov s oprávnením na poskytovanie stravovacích služieb (t.j. **v nepeňažnej forme poskytnutím stravovacej poukážky alebo elektronickej stravovacej poukážky**) hodnota stravy, ktorá je oslobodená od dane, **nie je limitovaná**, čo znamená, že hodnota stravy poskytnutá zamestnancom v takejto forme je pre zamestnanca **v plnej sume oslobodená od dane z príjmov**, ako aj od sociálneho poistenia a zdravotného poistenia.

Zároveň platí, že oslobodenie od dane z príjmov nie je možné uplatniť na hodnotu stravy, ktorú zamestnávateľ poskytne zamestnancovi po pracovnej zmene a mimo spotreby na pracovisku, napr. teplé jedlo poskytnuté zamestnancom počas firemných večierok či športových hier.

V prípade, ak zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi **finančný príspevok na stravovanie**, tak sa ustanovenie § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov o oslobodení od dane z príjmov vzťahuje na finančný príspevok len vtedy, ak je poskytnutý **podľa podmienok a pravidiel ustanovených v § 152 Zákonníka práce**.

Finančný príspevok na stravovanie sa podľa § 152 ods. 7 Zákonníka práce poskytuje napr. na základe výberu zamestnanca alebo ako finančná alternatíva k stravovacej poukážke. V súlade s § 152 ods. 8 Zákonníka práce by suma finančného príspevku mala byť rovnaká ako suma, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravováciu poukážku iným zamestnancom, pričom musí ísť o porovnateľných zamestnancov v zmysle § 40 ods. 9 Zákonníka práce. Musí to však byť **najmenej 2,11 eur** (55 % z minimálnej hodnoty stravovacej poukážky,

t.j. pre rok 2021 zo sumy 3,83 eur) a **najviac 2,81 eur** (55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín) na jednu zmenu.

Podľa § 2 písm. i) zákona o dani z príjmov je daňovým výdavkom výdavok (náklad) na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov preukázateľne vynaložený daňovníkom, zaúčtovaný v účtovníctve daňovníka alebo zaevidovaný v evidencii daňovníka, pričom pri využívaní majetku, ktorý môže mať charakter osobnej povahy a s ním súvisiacich výdavkov (nákladov), je daňový výdavok uznaný len v pomernej časti, v akej sa používa na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov.

Ak výšku výdavku (nákladu) limituje osobitný predpis, preukázaný výdavok (náklad) možno zahrnúť do daňových výdavkov najviac do výšky tohto limitu. Z uvedeného vyplýva, že vyššie uvedená **suma nad hranicou 2,81 eur nie je od dane z príjmov oslobodená**. Aby finančný príspevok na stravovanie nepodliehal dani z príjmov, sociálnemu poisteniu a zdravotnému poisteniu, nesmie jeho výška presiahnuť 2,81 eur. Ak finančný príspevok presiahne jeho maximálnu výšku, bude sa považovať za príjem zo závislej činnosti, ktorý bude súčasťou mzdy zamestnanca, z čoho vyplýva, že suma nad hranicou 2,81 eur nie je od dane z príjmov oslobodená.

Dôvodom rozdielneho prístupu ku gastrolístkom a finančnému príspevku na stravovanie je to, že na rozdiel od finančného príspevku, **gastrolístok nemá v Zákonníku práce ustanovenú jeho maximálnu výšku**.

Ustanovenie § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov o oslobodení od dane z príjmov možno aplikovať aj v prípade poskytnutia finančného príspevku na stravovanie **podľa osobitných predpisov**, ktorými sú:

- zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

V zmysle § 19 ods. 2 písm. c) zákona o dani z príjmov sú príspevky na stravovanie zamestnancov pre zamestnávateľa daňovým výdavkom, ak sú poskytované podľa osobitného predpisu (t.j. *Zákonníka práce*). **Ak je finančný príspevok na stravovanie poskytovaný v súlade so Zákonníkom práce, je pre zamestnávateľa v plnej výške daňovým výdavkom.**

Pri zabezpečovaní stravovania v nepeňažnej forme (stravovacia poukážka) je hodnota stravy v plnej výške oslobodená od dane z príjmov.

Pri zabezpečovaní stravovania v peňažnej forme (finančný príspevok na stravovanie) nie je suma nad hranicou 2,81 eur oslobodená od dane z príjmov, t.j. aby finančný príspevok nepodliehal dani z príjmov, nesmie jeho výška presiahnuť 2,81 eur.

- **Vyplácanie vopred**

V praxi tiež nastal problém, súvisiaci s termínom výplaty finančného príspevku na stravovanie. *Zákonník práce* v súčasnom znení vyslovene nestanovuje splatnosť finančného príspevku na stravovanie či gastrolístkov, z podstaty veci (a najmä z Metodického pokynu Finančného riaditeľstva) ale vyplýva, že nakoľko je zamestnávateľ povinný zamestnancom zabezpečiť stravovanie v danom mesiaci, **nie je možné vyplácať finančný príspevok pozadu** – zamestnávateľ je povinný vyplatiť finančný príspevok na stravovanie **mesiac vopred**. Uvedený výklad, ktorý Finančné riaditeľstvo vo svojom metodickom pokyne poskytlo, sa týka aj gastrolístkov.

V prípade, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok vopred, sú splnené všetky podmienky na to, aby bol pre zamestnávateľa daňovým výdavkom a pre zamestnanca príjmom oslobodeným od dane z príjmov. Naopak, **ak zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok pozadu (spätne)** – napríklad vo výplate za predchádzajúci mesiac, **tak tieto prostriedky nie je možné považovať za finančný prostriedok na stravovanie v zmysle *Zákonníka práce***.

Zamestnávateľ je zároveň povinný evidovať odpracovaný čas zamestnanca a v prípade, že poskytne finančný príspevok na stravovanie vopred vo vyššej čiastke ako mal, musí finančný príspevok krátiť o čiastku, na ktorú zamestnanec nemal nárok.

Finančný príspevok na stravovanie a gastrolístky je povinný zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi mesačne vopred.

- **Iný prístup pri finančnom príspevku na stravovanie voči zamestnancom s pracovnou zmluvou a dohodárom či štatutárnym orgánom**

Nárok na zabezpečenie stravovania osobám činným na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (tzv. **dohodár**) môže vzniknúť iba v prípade:

- ak má dohodár poskytovanie stravovania **dohodnuté v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru** alebo
- ak zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (v súlade s § 152 ods. 9 písm. c) *Zákonníka práce*) **rozšíri okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie, o túto skupinu osôb, t.j. o dohodárov.**

Ako vyplýva z Metodického pokynu Finančného riaditeľstva, ak zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie poskytovaním stravovacej poukážky, dohodár si môže vybrať medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom na stravovanie iba vtedy, keď to má dohodár dohodnuté v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, pričom platí, že na finančný

príspevok na stravovanie možno v takomto prípade uplatniť oslobodenie od dane z príjmov v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov.

Dohodári nemajú právo výberu medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom v prípade, ak zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov rozšíri okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie, o dohodárov (dohodári majú vtedy nárok na stravovanie zabezpečené buď vo vlastnej jedálni alebo v jedálni iného subjektu). Finančný príspevok by zároveň v tomto prípade nemohol byť oslobodený od dane.

**Členovia štatutárnych či dozorných orgánov obchodných spoločností** častokrát vykonávajú svoje funkcie na základe zmlúv, ktoré im nezakladajú pracovný pomer, preto ani nemajú nárok na zabezpečenie stravovania zamestnávateľom (spoločnosťou). V zmysle výkladu Metodického pokynu Finančného riaditeľstva zamestnávateľ ale môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov **rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie, napr. aj o člena štatutárneho či dozorného orgánu spoločnosti** (§ 152 ods. 9 písm. c) Zákonníka práce). Znova platí, že členovia štatutárneho či dozorného orgánu spoločnosti sa môžu stravovať v stravovacom zariadení zamestnávateľa, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo môžu dostávať gastrolístky, ale **nemôžu poberať finančný príspevok na stravovanie**. Ak by im ho zamestnávateľ (spoločnosť) poskytol, nebolo by to v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce, a preto by to bol pre nich **zdaniteľný príjem** a pre zamestnávateľa **daňový výdavok, pričom by podliehal aj sociálnemu poisteniu a zdravotnému poisteniu**.

Dohodár má možnosť výberu medzi finančným príspevkom na stravovanie a gastrolístkom len vtedy, ak to tak má zmluvne dohodnuté.

Člen orgánu obchodnej spoločnosti (napr. konateľ) nemôže poberať finančný príspevok na stravovanie.

- **SZČO si vybrať nemôže**

V zmysle zákona o dani z príjmov sú pre daňovníka **daňovým výdavkom aj výdavky na stravu za každý odpracovaný deň v kalendárnom roku**, najviac však v rozsahu a vo výške ustanovených na kalendárny deň pre časové pásmo 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu, ak daňovníkovi súčasne nevzniká nárok na stravovanie podľa osobitného predpisu (napr. *Zákonníka práce*) v súvislosti s výkonom závislej činnosti. Z uvedeného vyplýva, že **daňovým výdavkom SZČO sú aj výdavky preukázateľne vynaložené na stravu**.

Výdavky (náklady) na vlastné stravovanie si môže do daňových výdavkov uplatniť **len daňovník s tzv. aktívnymi príjmami** (príjmami z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti), ak pri týchto príjmoch uplatňuje preukázateľné daňové výdavky, s výnimkou výdavkov na stravu, ktorá bola poskytnutá ako nepeňažné plnenie držiteľom poskytovateľovi zdravotnej starostlivosti.

V roku **2021** si môže SZČO za každý odpracovaný deň uplatniť **daňový výdavok vo forme stravného vo výške maximálne 5,10 eur.**

Upozorňujeme však na to, že posledná *novela Zákonníka práce*, ktorá priniesla niektorým zamestnancom možnosť výberu medzi gastrolístkami a finančným príspevkom na stravovanie, nepriniesla **žiadne zmeny v tomto smere pre SZČO**. V tzv. paušálnych výdavkoch SZČO sú totiž zahrnuté aj výdavky na vlastné stravovanie SZČO ako daňovníka, **preto výdavky na vlastné stravovanie nie je možné uplatniť navyše, t.j. nad rámec tzv. paušálnych výdavkov.**

Pre živnostníkov a iné SZČO tak stále zostávajú len **dve možnosti preukazovania výdavkov na stravu:**

- dokladmi z nákupu jedla alebo
- dokladmi z nákupu stravovacích poukážok alebo dobitia stravovacích kariet.

Výdavky (náklady) na vlastné stravovanie si daňovník nemôže uplatniť do daňových výdavkov za odpracovaný kalendárny deň, za ktorý

- si súčasne uplatňuje výdavky (náklady) na stravovanie v zmysle § 19 ods. 2 písm. e) zákona o dani z príjmov,
- mu súčasne (v súvislosti s výkonom závislej činnosti), vzniká nárok na príspevok na stravovanie podľa *Zákonníka práce* alebo na stravné zamestnanca pri pracovnej ceste.

Daňovník uplatňujúci si výdavky (náklady) na stravné je povinný preukázať:

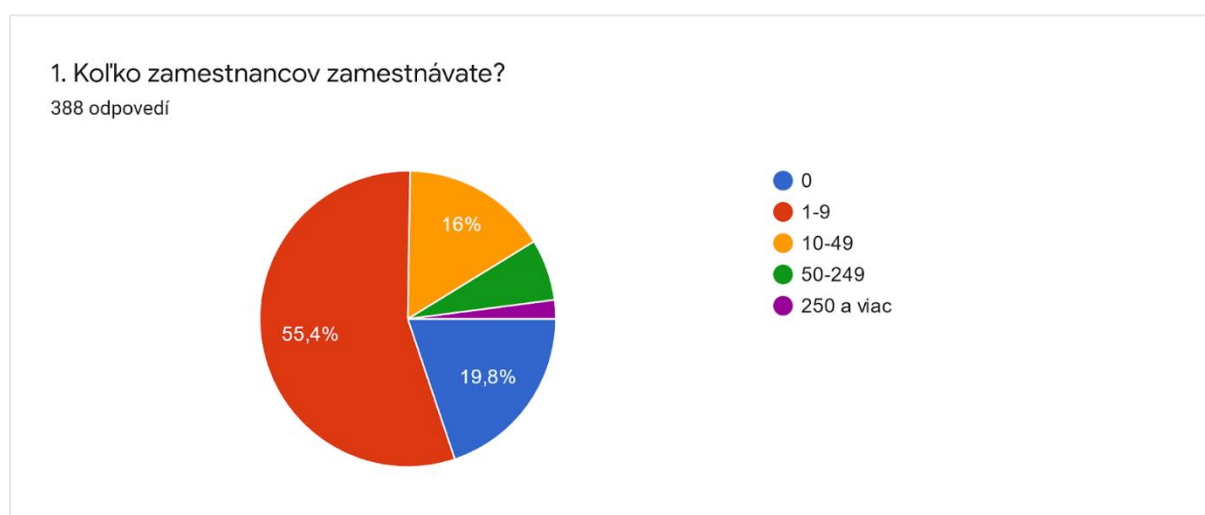
- nákup stravovacích poukážok (v prípade spätného nákupu stravovacích poukážok nie je splnená podmienka preukaznosti výdavku (nákladu), nakoľko preukázať stravovanie za kalendárne dni, ktoré už uplynuli, nie je dostatočne možné, preto výdavky (náklady) vynaložené na stravovanie nie je možné považovať za daňový výdavok podľa § 19 ods. 2 písm. p) zákona o dani z príjmov),
- nákup hotového jedla (v ustanovení § 19 ods. 2 písm. p) zákona o dani z príjmov nie je taxatívne ustanovené, že musí ísť len o nákup hotového jedla - § 152 *Zákonníka práce* sa v prípade týchto výdavkov (nákladov) neuplatňuje, preto za daňové výdavky je možné považovať aj výdavky (náklady) preukázateľne vynaložené daňovníkom na nákup potravín (surovín),
- že deň, na ktorý si uplatňuje výdavok (náklad) na vlastné stravovanie, skutočne odpracoval.

SZČO si nemôže vybrať medzi finančným príspevkom na stravovanie a gastrolístkou. Výdavky na vlastné stravovanie SZČO nie je možné uplatniť nad rámec tzv. paušálnych výdavkov.

## Výsledky prieskumu podnikateľského prostredia

Centrum lepšej regulácie, právno-analytický odbor Slovak Business Agency, uskutočnilo k téme stravných poukážok a poskytovania finančného príspevku na stravovanie online prieskum podnikateľského prostredia za účelom zisťovania preferencií zamestnávateľov a dopadu jednotlivých foriem stravovania. Prieskumu Slovak Business Agency, ktorý trval od 25.05. – 30.06.2021, sa celkovo zúčastnilo **388 respondentov** z radov podnikateľov. Online prieskum obsahoval celkovo 11 otázok, ktorých výsledky sú spracované a prezentované nižšie.

Ako možno vidieť z grafu 1, z hľadiska **počtu zamestnancov** tvorili najväčšiu skupinu respondentov podnikatelia s počtom zamestnancov 1-9 (55,4 %), druhú najväčšiu skupinu tvorili podnikatelia bez zamestnancov (19,8 %). Prieskumu sa zúčastnilo taktiež 26 stredných podnikov s počtom zamestnancov 50-249 (6,7 %), ako aj 8 veľkých podnikov (2,1 %) s počtom zamestnancov viac než 250. Mikro, malé a stredné podniky (MSP), teda tvorili takmer 98 % celkovej vzorky.



Graf 1: Veľkostná štruktúra respondentov prieskumu

Čo sa týka **právnej formy**, výrazne prevládali spoločnosti s ručením obmedzeným (s. r. o.), ktoré tvorili 68 % všetkých respondentov. Nasledovali samostatne zárobkovo činné osoby (SZČO), ktoré tvorili 26,3 %. Akciové spoločnosti (2,6 %), resp. iné právne formy (3,1 %), boli zastúpené v nižšej miere.

## 2. Aká je právna forma Vášho podnikania?

388 odpovedí

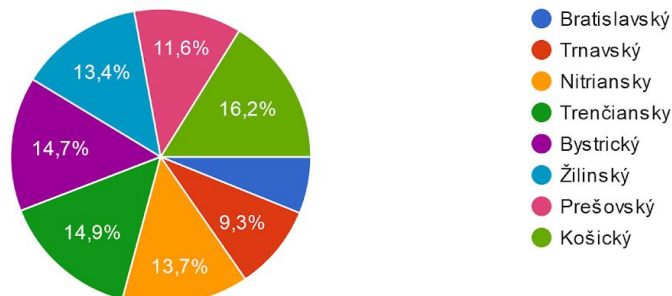


Graf 2: Právna forma respondentov prieskumu

Z hľadiska regionálneho zastúpenia malo najviac respondentov **sídlo, resp. miesto podnikania** v Košickom kraji (16,2 %), najmenej podnikateľov sa zúčastnilo z Bratislavského kraja (6,2 %). Zvyšné regióny boli s výnimkou Trnavského kraja (9,3 %) zastúpené približne rovnomerne (medzi 11,6 % až 14,9 %).

## 3. V ktorom kraji máte sídlo, resp. miesto podnikania?

388 odpovedí



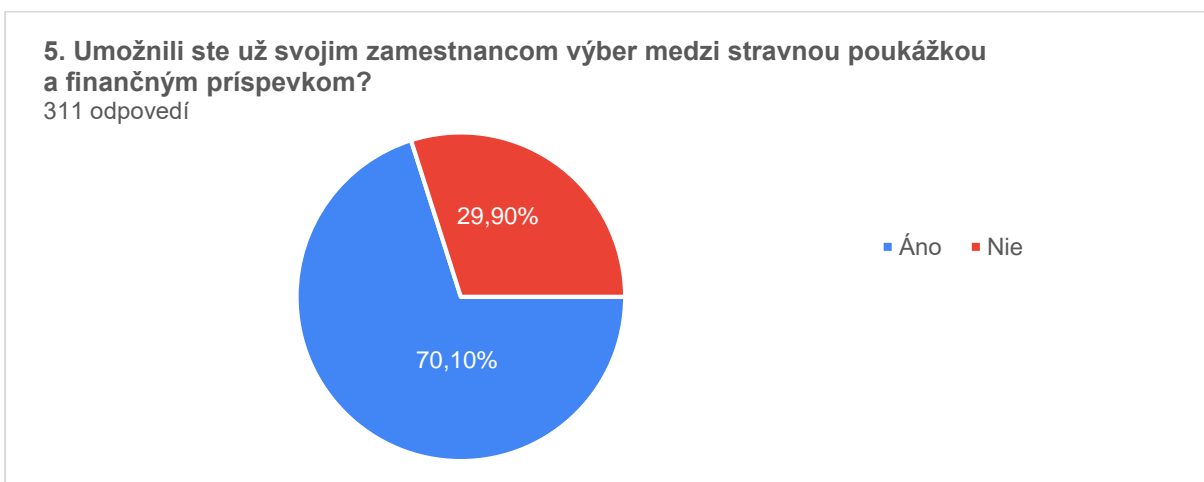
Graf 3: Sídlo, resp. miesto podnikania respondentov prieskumu podľa krajov

Čo sa týka **odvetví** hospodárstva, najviac respondentov pôsobilo vo veľkoobchode a maloobchode (20 %), výraznejšie zastúpenie mali aj podnikatelia vykonávajúci odborné, vedecké a technické činnosti (12 %), podnikatelia v stavebníctve (11 %) a priemyselnej výrobe (9 %). Najmenej zastúpenými v prieskume boli podnikatelia pôsobiaci v doprave a skladovaní, ostatných činnostiach (napr. kadernícke a kozmetické služby), zdravotníctve a sociálnej pomoci a poľnohospodárstve.



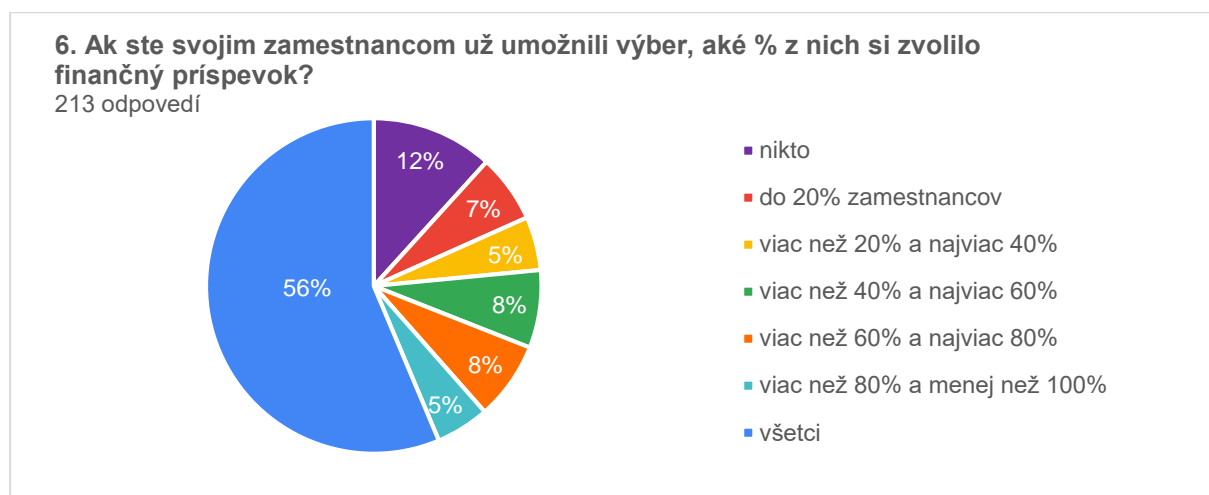
Graf 4: Odvetvie v ktorom pôsobia respondenti prieskumu

Zaujímavým zistením prieskumu bolo, že veľká väčšina respondentov, ktorí evidujú aspoň jedného zamestnanca, sa rozhodla **umožniť svojim zamestnancom výber medzi poskytovaním stravovacích poukážok a finančným príspevkom na stravovanie** a to ešte pred uplynutím prechodného obdobia, ktoré sa končí najneskôr 31. decembra 2021 (pozn.: počas tohto obdobia nie je zamestnávateľ, ktorý uzatvoril zmluvu o zabezpečení stravovacích poukážok s oprávnenou právnickou alebo fyzickou osobou pred 01. marca 2021 povinný poskytnúť svojim zamestnancom možnosť výberu medzi stravovacími poukážkami a finančným príspevkom na stravovanie). Z 311 respondentov, ktorí zamestnávajú aspoň jedného zamestnanca, sa až **70,1 %** vyjadrilo, že svojim zamestnancom už **ponúkli možnosť výberu medzi stravnými poukážkami a finančným príspevkom na stravovanie**. Len 29,9 % zamestnávateľov s aspoň jedným zamestnancom možnosť výberu zatiaľ neposkytlo.



Graf 5: Podiel zamestnávateľov, ktorí zamestnancom umožnili výber medzi stravnými poukážkami a finančným príspevkom

Prieskum zároveň ukázal, že vo výraznej väčšine prípadov, kedy zamestnávateľa umožnili svojim zamestnancom výber, **siahajú zamestnanci po možnosti finančného príspevku**. Ako je možné vidieť na grafe 6, **až 56 %** zamestnávateľov, ktorí svojim zamestnancom už umožnili slobodný výber, uviedlo, že **všetci ich zamestnanci** si zvolili možnosť finančného príspevku na stravovanie. Naproti tomu **len 12 %** zamestnávateľov uviedlo, že nikto z ich zamestnancov si nezvolil finančný príspevok, t.j. všetci zostali pri možnosti stravných poukážok. Z výsledkov je teda zrejmé, že **zamestnanci jednoznačne inklinujú k možnosti finančného príspevku na stravovanie**.

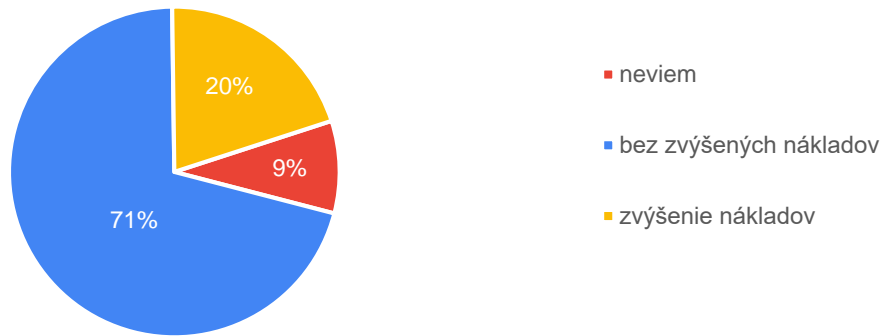


Graf 6: Preferencie zamestnancov vo vzťahu k stravným poukážkam a finančnému príspevku

Podnikateľov sme sa zároveň pýtali, aké boli ich **jednorazové náklady** spojené s úpravou účtovného systému vplyvom zavedenia možnosti výberu finančného príspevku na stravovanie zo strany ich zamestnancov. Zo 188 podnikateľov, ktorí na otázku odpovedali, **až 71 %** uviedlo, že zavedenie finančného príspevku im **nezvýšilo náklady** na úpravu ich účtovného systému. **20 %** respondentov uviedlo, že zavedenie finančného príspevku im **zvýšilo náklady** na úpravu účtovného systému, len **9 %** respondentov sa k otázke nevedelo vyjadriť. Spomedzi skupiny podnikateľov, ktorá uviedla zvýšenie nákladov na úpravu účtovných systémov, predstavovali **priemerné jednorazové náklady** na takúto úpravu **590 EUR**. Podnikatelia, ktorým výber finančného príspevku na stravovanie zo strany ich zamestnancov údajne nespôsobil zvýšenie nákladov na úpravu účtovného systému, resp. sa k otázke nevedeli vyjadriť, v drvivej väčšine prípadov taktiež uvádzali, že **účtovníctvo** majú vedené **externe**. V týchto prípadoch je však dôvodné predpokladať, že zavedenie duálneho systému, v ktorom externí účtovníci pre svojich klientov často účtujú tak stravné poukážky, ako aj finančný príspevok na stravovanie, so sebou prinieslo nevyhnutné aktualizácie účtovných softvérov, ktoré externí účtovníci pri svojej práci využívajú, no o ktorých ich klienti – zamestnávateľa často nevedia. Zvýšenie nákladov spojených s prispôbením účtovných systémov na duálny systém vnímajú skôr väčší zamestnávateľa, ktorí si účtovníctvo vedú **interne**.

**7. Ako sa prejavilo zavedenie finančného príspevku na Vašich nákladoch spojených s úpravou účtovného systému?**

188 odpovedí

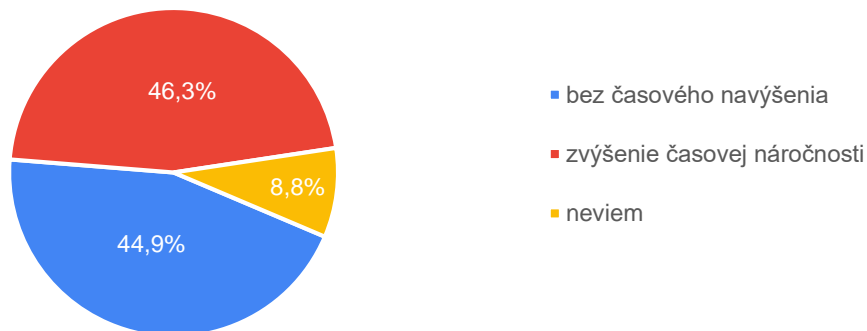


Graf 7: Vplyv zavedenia finančného príspevku a náklady na úpravu účtovných systémov

So zavedením možnosti výberu medzi stravnými poukážkami a finančným príspevkom na stravovanie vzniká taktiež mnohým podnikateľským subjektom dodatočná **administratívna záťaž**, a to v prípade, ak si u zamestnávateľa časť zamestnancov vyberie stravovacie poukážky a časť zamestnancov finančný príspevok na stravovanie. **46,3 %** respondentov uviedlo, že zavedenie finančného príspevku na stravovanie **zvýšilo ich administratívnu záťaž**. **44,9 %** respondentov uviedlo, že ich **administratívna záťaž zostane nezmenená**. 8,8 % respondentov sa nevedelo vyjadriť. **V priemere** však dopytovaní zamestnávateľia strávia mesačne **o takmer 34 minút viac** (33,85 min) v porovnaní so stavom spred 01.03.2021, kedy svojim zamestnancom poskytovali výlučne stravné poukážky. U podnikateľov, ktorým sa zavedením finančného príspevku nezvýšila ich administratívna záťaž, je možné túto skutočnosť vysvetliť tým, že v tejto skupine zamestnávateľov si vybralo 100 % ich zamestnancov finančný príspevok. Namiesto účtovania stravných poukážok teda títo zamestnávateľia účtujú všetkým svojim zamestnancom už výlučne finančný príspevok na stravu, čím zostáva administratívna záťaž nezmenená, veľmi pravdepodobne dokonca aj nižšia vzhľadom na ušetrný čas spojený s obstaraním fyzických stravných poukážok a elektronických kariet. Samotné zavedenie možnosti finančného príspevku na stravovanie teda nespôsobuje administratívnu záťaž per se, zvýšenie administratívnej záťaže je dôsledkom stavu, kedy si časť zamestnancov u svojho zamestnávateľa zvolila stravné poukážky, a časť zamestnancov finančný príspevok.

**8. Ak ste už svojim zamestnancom umožnili výber, koľko času navyše budete potrebovať oproti účtovaniu výlučne stravných poukážok?**

205 odpovedí

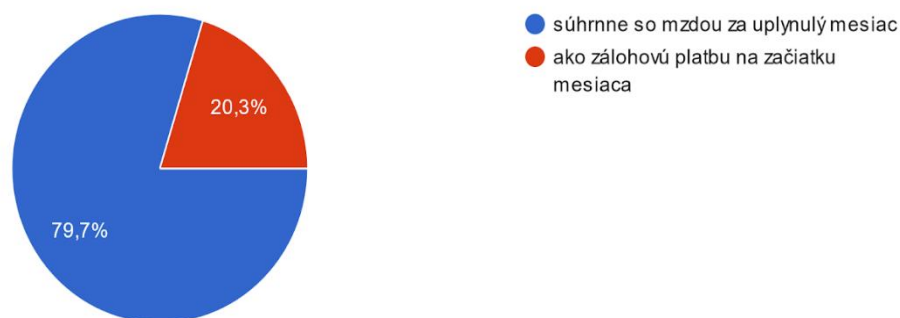


Graf 8: Vplyv zavedenia finančného príspevku na administratívnu záťaž

Čo sa týka spôsobu vyplácania finančného príspevku na stravovanie, väčšina dotknutých zamestnávateľov ho vypláca súhrnne so mzdou za minulý mesiac (**79,7 %**). Ako zálohovú platbu na začiatku mesiaca finančný príspevok vypláca len niečo viac ako pätina dotknutých zamestnávateľov (**20,3 %**). Dôvodom je najmä **nadmerná administratívna záťaž** spojená s vyplácaním finančného príspevku vo forme preddavku na začiatku mesiaca a následného zúčtovania na konci mesiaca v závislosti od reálne odpracovaných dní zamestnanca.

9. V prípade, že svojim zamestnancom už vyplácate finančný príspevok, vyplácate ho:

197 odpovedí

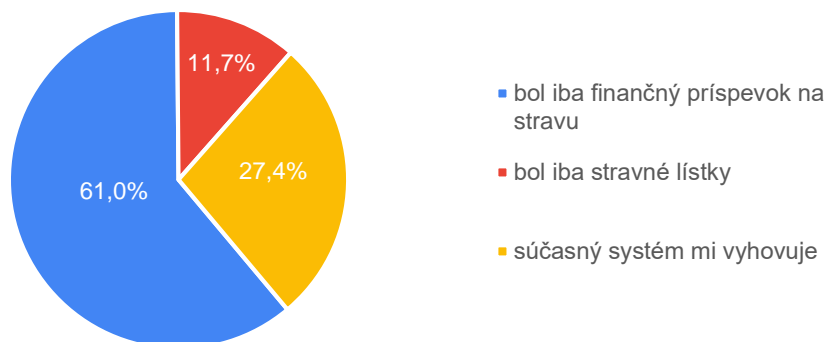


Graf 9: Vyplácanie finančného príspevku na stravovanie

Podnikateľov sme sa takisto pýtali, čo by im ako zamestnávateľom najviac v praxi vyhovovalo. Respondenti sa celkom jednoznačne vyjadrili v prospech existencie výlučne finančného príspevku na stravu – až **61 %** zamestnávateľov uviedlo, že by **preferovali výlučne poskytovanie finančného príspevku na stravu** pre svojich zamestnancov. **27,4 %** opýtaných zamestnávateľov sa vyjadrilo, že súčasný systém v ktorom má zamestnanec **možnosť slobodnej voľby medzi stravnými poukážkami a finančným príspevkom na stravovanie** im vyhovuje. Len **11,7 %** zamestnávateľov sa vyjadrilo, že by im vyhovovala existencia **výlučne stravných poukážok**. Z prieskumu je teda zrejmé, že nielen zamestnanci (graf 6), ale aj zamestnávatelia jednoznačne preferujú možnosť finančného príspevku na stravovanie v porovnaní so stravnými poukážkami. Výsledky nášho prieskumu sa do veľkej miery zhodujú s výsledkami online prieskumu Slovak Business Agency, Združenia podnikateľov Slovenska, Asociácie hotelov a reštaurácií Slovenska a portálu menucka.sk na vzorke 838 respondentov z radov malých a stredných podnikateľov z augusta 2020, ktorý sme už uvádzali v úvode tejto analýzy, a v ktorom sa až takmer 70 % opýtaných vyjadrilo za buď úplné zrušenie gastrolístkov, alebo aspoň zavedenie finančného príspevku na stravovanie ako alternatívy.

#### 10. Najviac by Vám ako podnikateľovi vyhovovalo keby:

374 odpovedí



Graf 10: Preferencie zamestnávateľov vo vzťahu k stravným poukážkam a finančným príspevkom na stravovanie

Na záver prieskumu sme dali osloveným zamestnávateľom možnosť vyjadriť akékoľvek postrehy a názory, ktoré by chceli k tejto téme vyjadriť. Vo všeobecnosti sa zamestnávatelia, ktorí neposkytujú stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, resp. v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, veľmi pozitívne vyjadrovali k zavedeniu finančného príspevku a zrušeniu de-facto monopolu firiem poskytujúcich stravovacie poukážky. Ako je možné vidieť aj z iných častí prieskumu, **tak zamestnanci, ako aj zamestnávatelia výrazne preferujú poskytovanie finančného príspevku na stravovanie** – až **56 %** oslovených zamestnávateľov uviedlo, že **všetci** ich zamestnanci si vybrali finančný príspevok na stravovanie a až **61 %** zamestnávateľov by preferovalo, keby existovala výlučne možnosť poskytovať svojim zamestnancom finančný príspevok na stravovanie. Z pohľadu zamestnávateľov je vyplácanie finančného príspevku výhodné z viacerých dôvodov – odpadá im administratívna agenda spojená s obstarávaním a správou elektronických gastrokariet, resp. fyzických stravných poukážok, ako aj sprostredkovateľské poplatky pre emitentov, ktoré v súčasnosti predstavujú maximálne 2 % z hodnoty sumy stravovacej poukážky. Z pohľadu zamestnancov je zase výhodou, že stravovanie si vedia prostredníctvom finančného príspevku zaobstaráť aj v zariadeniach, ktoré neprijímajú elektronické gastrokarty/fyzické stravné poukážky, najmä z dôvodu nezanedbateľných poplatkov za spätný výkup poukážok od ich emitentov.

Zatiaľ čo výrazná väčšina zamestnávateľov vníma zavedenie finančného príspevku pozitívne, mnoho z nich zároveň upozorňuje na **problémy aplikačnej praxe**, ktoré v súčasnosti výrazne komplikujú vyplácanie príspevku. Zamestnávatelia v tejto časti pripomienkovali nielen odlišné daňovo-odvodové zaťaženie poukážok a finančného príspevku, ale aj časový aspekt vyplácania. Treba však zdôrazniť, že podľa metodického pokynu Finančného riaditeľstva SR sú zamestnávatelia povinní vyplácať vopred nielen finančný príspevok na stravovanie, ale aj stravné poukážky. V prípade daňovo-odvodového zrovnoprávnenia stravovacích poukážok a finančného príspevku na stravovanie, ako aj zavedenia možnosti vyplácať finančný príspevok na stravovanie pozadu spolu so mzdou, sa dá predpokladať ďalšie zvýšenie atraktivity finančného príspevku z pohľadu tak zamestnancov, ako aj zamestnávateľov.

Viac než 70 % respondentov z radov zamestnávateľov, ktorí nezabezpečujú stravovanie zamestnancov vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, už umožnilo svojim zamestnancom výber medzi stravnými poukážkami a finančným príspevkom na stravovanie.

Prieskum ukázal, že zamestnanci vo výraznej väčšine prípadov siahajú po finančnom príspevku – až 56 % zamestnávateľov uviedlo, že všetci ich zamestnanci si zvolili príspevok. Preferenciu zamestnancov vo vzťahu k finančnému príspevku na stravovanie dokazuje aj prieskum agentúry NMS Market Research Slovakia z marca 2021, v ktorom 57 % z tých zamestnancov, ktorí už dostali na výber, uprednostnilo finančný príspevok pred gastrolístkom.

Jednorazové náklady spojené s úpravou účtovných systémov vplyvom zavedenia možnosti výberu zo strany zamestnanca zaznamenali najmä firmy, ktoré si účtovníctvo vedú interne.

Administratívna záťaž sa zvýšila u zamestnávateľov, kde si časť zamestnancov vybrala stravné poukážky a časť finančný príspevok.

Väčšina zamestnávateľov vypláca finančný príspevok súhrne so mzdou za uplynulý mesiac.

Až 61 % zamestnávateľov by preferovalo, keby existovala možnosť poskytovať výlučne finančný príspevok na stravovanie. Preferenciu zamestnávateľov vo vzťahu k finančnému príspevku na stravovanie dokazuje aj prieskum SBA, ZPS, ASHR a portálu menučka.sk z augusta 2020, v ktorom sa až takmer 70 % opýtaných vyjadrilo za buď úplné zrušenie gastrolístkov, alebo aspoň zavedenie finančného príspevku na stravovanie ako alternatívy.

**Návrh alternatívneho riešenia - návrh skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky na vydanie zákona, ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony**

Na rokovanie Národnej rady Slovenskej republiky (ďalej len ako „NR SR“) bola dňa 28. mája 2021 predložená novela Zákonníka práce z dielne skupiny poslancov (parlamentná tlač 584) (ďalej len „poslanecká novela“), ktorá má za cieľ **„odstrániť nerovnosti pri zdaňovaní rôznych foriem stravovania, konkrétne stravovacích poukážok, ako aj zjednodušiť administratívu zamestnávateľov, ktorá vzniká pri poskytovaní stravovacích poukážok a finančného príspevku na stravovanie v predstihu na príslušný kalendárny mesiac.“**<sup>4</sup> Cieľom je aj zaviesť skutočnú rovnocennosť gastrolístkov a finančného príspevku na stravovanie a pritom nastaviť podmienky poskytovania finančného príspevku na stravovanie tak, aby nepribúdala ďalšia zbytočná byrokracia.

Navrhovaná poslanecká novela musí byť ešte schválená v NR SR.

Navrhovaná zmena Zákonníka práce by mala nadobudnúť **účinnosť 1. januára 2022**. Poslanecká novela má umožniť zamestnávateľom prispievať na stravovanie svojich zamestnancov až do výšky **100 % sumy stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín** s tým, aby mohol byť uznaný v celkovej výške ako daňový výdavok pre zamestnávateľa a zároveň nebol zdanený daňou z príjmu zo závislej činnosti na strane zamestnanca. Z uvedeného vyplýva, že sa má **zrušiť strop na poskytovanie príspevku na stravovanie alebo na poskytovanie stravovacích poukážok**, ktorý je v súčasnosti vo výške 55 % stravného.

Poslanecká novela má taktiež prispieť k odstráneniu administratívnej záťaže na strane zamestnávateľov v prípade poskytovania finančného príspevku na stravovanie alebo gastrolístkov v prípade vzniku prekážok v práci na strane zamestnanca alebo čerpania dovolenky počas kalendárneho mesiaca. Zamestnávateľom sa z uvedených dôvodov má explicitne umožniť poskytovanie gastrolístkov a finančného príspevku na stravovanie obdobie aj  **dodatočne** (tak, ako pri mzde), **najneskôr však posledný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca**. Novelou Zákonníka práce sa tak má zaviesť právna fikcia, v zmysle ktorej sa stravovanie poskytované vo forme gastrolístkov alebo finančného príspevku považuje za zabezpečenie stravovania aj vtedy, ak je poskytované pozadu za uplynutý kalendárny mesiac. Naďalej bude ale zachovaná aj možnosť poskytovať gastrolístky či finančné príspevky na stravovanie preddavkovo, ak to tak bude dohodnuté v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve.

Uvedené sa má upraviť novo doplneným § 152 ods. 10 Zákonníka práce: *„Zabezpečenie stravovania inak ako vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa sa rozumie poskytovanie stravovacej poukážky alebo finančného príspevku na stravovanie pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo*

---

<sup>4</sup> Dôvodová správa k Návrhu skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky na vydanie zákona, ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

*preddavkové poskytovanie. Platnosť poskytnutých stravovacích poukážok nesmie skončiť skôr, ako dva mesiace po ich poskytnutí.“<sup>5</sup>*

Rovnako sa navrhuje zabezpečiť stravovanie aj podľa zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov, podľa zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov, podľa zákona č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov v znení neskorších predpisov, podľa zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov a podľa zákona č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe v znení neskorších predpisov.

V zmysle vyššie uvedeného sa § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov má upraviť tak, že **od dane budú oslobodené príjmy** poskytnuté ako hodnota stravy poskytovanej zamestnancovi na spotrebu na pracovisku najviac v rozsahu a vo výške ustanovených na kalendárny deň pre časové pásmo 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu, alebo v rámci stravovania zabezpečovaného prostredníctvom iných subjektov najviac v rozsahu a vo výške ustanovených na kalendárny deň pre časové pásmo 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu, a finančný príspevok na stravovanie poskytovaný podľa osobitného predpisu, najviac v rozsahu a vo výške ustanovených na kalendárny deň pre časové pásmo 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

V zákone o dani z príjmov sa má tiež upravovať § 19 ods. 2 písm. p), v zmysle ktorého už viac **výšku stravného daňovník s príjmami podľa § 6 ods. 1 a 2 nebude preukazovať**. Ide o daňovníkov s **príjmami z podnikania** (príjmy z poľnohospodárskej výroby, lesného a vodného hospodárstva, **príjmy zo živnosti**, príjmy z podnikania vykonávaného podľa osobitných predpisov a príjmy spoločníkov verejnej obchodnej spoločnosti a komplementárov komanditnej spoločnosti) a s príjmami z **inej samostatnej zárobkovej činnosti**, ak nepatria do príjmov uvedených v § 5 (príjmy z vytvorenia diela a z podania umeleckého výkonu, z vydávania, rozmnožovania a rozširovania literárnych diel a iných diel na vlastné náklady a z vytvorenia alebo zhotovenia iného predmetu duševného vlastníctva a z použitia iného predmetu duševného vlastníctva alebo z postúpenia práv k predmetu duševného vlastníctva, príjmy z činností, ktoré nie sú živnosťou ani podnikaním, príjmy znalcov a tlmočníkov, príjmy z činností sprostredkovateľov podľa osobitných predpisov, ktoré nie sú živnosťou a príjmy z činnosti športovca, športového odborníka a príjmov na základe zmluvy o sponzorstve o športe).

**SZČO (živnostníkom) by teda mala odpadnúť povinnosť preukazovať výšku stravného daňovým dokladom** (napr. dokladmi z jedla alebo dokladmi z nákupu stravovacích poukážok), čím sa aj SZČO zmenší administratívna záťaž a nadbytočná byrokracia.

Z uvedeného vyplýva, že poslanecký návrh novely Zákonníka práce má za cieľ vyriešiť **niektoré problémy**, ktoré v súvislosti so zavedením možnosti výberu medzi gastrolístkom a finančným príspevkom na stravovanie vyplynuli z **aplikačnej praxe**. Poslanecká novela má za cieľ čiastočne vyriešiť vzniknuté problémy, vychádzajúce z rozličného zdaňovania podľa výšky príspevku, ako aj z povinnosti vyplácania finančného príspevku vopred. Poslanecká

---

<sup>5</sup> Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, bod 3.

novela však nerieši primárny problém, ktorým je skutočnosť, že finančný príspevok sa v súčasnosti **nepovažuje za spôsob zabezpečenia stravovania podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce**. Nakoľko finančný príspevok na stravovanie je v zmysle ustanovenia § 152 ods. 2 Zákonníka práce považovaný za akúsi alternatívu k zabezpečeniu stravovania, nevzťahujú sa naň podmienky a prislúchajúce výhody zákonom definovaných foriem zabezpečovania stravovania (t.j. poskytovanie jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečenie stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby). Poslanecká novela sa takisto nezaobrá ďalšími problémami vyplývajúcimi z aplikačnej praxe – napríklad **nerieši rozdielny prístup pri finančnom príspevku na stravovanie voči zamestnancom s pracovnou zmluvou a voči dohodárom alebo štatutárnym orgánom**.

## Medzinárodné porovnanie medzi Českou republikou a Slovenskou republikou

Systém fungovania gastrolístkov v ČR sa pribodobňuje tomu, ktorý funguje aj v SR, ale vo viacerých dôležitých aspektoch sa aj odlišuje. V zmysle českého zákona č. 262/2006 Sb. Zákonníka práce (§ 236) je zamestnávateľ povinný **umožniť zamestnancom stravovanie** (túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu). Ďalej platí, že ak sa zamestnanec a zamestnávateľ dohodnú v kolektívnej zmluve alebo ak je tak stanovené vo vnútornom predpise, zamestnancom sa **poskytuje stravovanie**, pričom 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, ktorým sa stravovanie poskytuje, organizácia stravovania, spôsob jeho prevedenia a financovania zamestnávateľom. Týmto nie sú dotknuté daňové predpisy. Ďalej platí, že v prípade, ak je tak dohodnuté v kolektívnej zmluve alebo ustanovené vo vnútornom predpise, cenovo zvýhodnené stravovanie môže byť poskytované aj bývalým zamestnancom, ktorí u zamestnávateľa pracovali až do odchodu do starobného či invalidného dôchodku, zamestnancom počas čerpania dovolenky či zamestnancom počas ich dočasnej práceneschopnosti.

Odlišnosť oproti SR je v tom, že v zmysle právnych predpisov v ČR zamestnávateľ nemá povinnosť zamestnancom zabezpečiť stravovanie, ale im ho len **umožniť** (napr. v podobe poskytnutia priestorov na stravovanie).

V ČR platí, že ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na podpore stravného, zamestnávateľ si môže uplatniť ako daňovo zvýhodnených 55 % z ceny stravného, pričom zamestnanec si zvyčajne prispieva 45 % z hodnoty stravného. Maximálna výška poskytovaného stravného v roku 2020 predstavovala 70 % z hodnoty stravného na pracovných cestách trvajúcich 5 až 12 hodín.

Významným rozdielom v tejto oblasti je, že v SR existuje povinnosť tvorby sociálneho fondu (z ktorého je možné prispievať zamestnancom na stravu), pričom **právna úprava v ČR tvorbu sociálneho fondu pre väčšinu organizácií nevyžaduje**.

**Od 1. januára 2021** bola v ČR prijatá reforma, v zmysle ktorej platí, že daňovo uznateľné výdavky zamestnávateľa je možné rozšíriť aj o **možnosť poskytnutia stravného prostredníctvom tzv. stravenkového paušálu (finančných príspevkov)**. Do 1. januára 2021 táto možnosť fungovala len v režime **stravných lístkov – tzv. straveniek** alebo ako priame zabezpečenie stravovania v jedálni. **Výber spôsobu stravovania** zamestnancov (t.j. výber medzi stravenkami, zabezpečením priameho stravovania napr. v jedálni alebo finančnými príspevkami) je **na strane zamestnávateľa**.

Finančný príspevok je **oslobodený od dane z príjmov na strane zamestnanca do výšky 70 %** hornej hranice stravného, ktoré je možné poskytnúť zamestnancovi odmeňovanému mzdou pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.<sup>6</sup> Platí pritom, že **stravenky sa** u zamestnanca **nezdaňujú** bez ohľadu na ich výšku.

---

<sup>6</sup> Výšku stravného na rok 2021 upravuje Vyhláška č. 589/2020 Sb., o zmene sazby základní náhrady za používaní silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad

Finančný príspevok je **daňovo uznateľný pre zamestnávateľa neobmedzene** v plnej výške. Pri stravenkách platí, že ide o **daňovo uznateľný náklad pre zamestnávateľa len do výšky 75,60 CZK<sup>7</sup>** (cca 2,93 eur)<sup>8</sup>.

Zavedenie tzv. stravenkového paušálu nemalo žiaden vplyv na SZČO, rovnako ako zavedenie finančného príspevku na stravovanie nemalo vplyv na SZČO ani v SR.

Tabuľka č. 1: Porovnanie parametrov stravovacích lístkov (straveniek) v SR a ČR

Stravovacie lístky	Slovenská republika	Česká republika
<b>povinnosť zabezpečiť zo strany zamestnávateľa</b>	<i>áno, ako jedna z alternatív stravovania</i>	<i>nepovinné, benefit, možnosť výberu z viacerých foriem</i>
<b>výber formy poskytovania</b>	<i>zamestnanec</i>	<i>zamestnávateľ</i>
<b>zákonný príspevok zamestnanca</b>	<i>max. 45 % stravného pri 5 – 12 hod. pracovnej ceste</i>	<i>nie je stanovené</i>
<b>zákonný povinný príspevok zamestnávateľa</b>	<i>max. 55 % stravného pri 5 – 12 hod. pracovnej ceste</i>	<i>nie je stanovené, daňovo zvýhodnené je do 55 % z ceny stravného</i>
<b>daňový výdavok zamestnávateľa</b>	<i>daňovo uznateľný náklad do výšky 2,81 €*</i>	<i>daňovo uznateľný náklad do výšky 2,93 € (75,60 CZK))</i>
<b>daň z príjmu zamestnanca</b>	<i>príspevok na stravné platí zamestnanec z už zdanenej mzdy</i>	<i>príspevok na stravné platí zamestnanec z už zdanenej mzdy</i>
<b>zdravotné a sociálne odvody zamestnanca</b>	<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>
<b>zdravotné a sociálne odvody zamestnávateľa</b>	<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>
<b>možnosť poskytnutia príspevku zo sociálneho fondu</b>	<i>áno</i>	<i>iba výnimočne</i>
<b>maximálna výška stravného lístka</b>	<i>neobmedzená</i>	<i>neobmedzená</i>
<i>* ak sa zamestnávateľ zaviazal prispievať v pracovnej zmluve, či kolektívnej zmluve, oslobodený je v plnej výške</i>		

Zdroj: Vlastné spracovanie

<sup>7</sup> Daná suma predstavuje 70 % hornej hranice stravného, ktoré je možné poskytnúť zamestnancovi odmeňovanému mzdou pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín pre zamestnanca v nepodnikateľskej sfére (zo 108 CZK, cca 4,18 EUR)

<sup>8</sup> Pri prepočtoch sa vychádza z kurzu 25,80 CZK = 1 EUR

Tabuľka č. 2: Porovnanie finančného príspevku, resp. stravenkového paušálu v SR a ČR:

Finančný príspevok	Slovenská republika	Česká republika
<b>výber formy poskytovania</b>	<i>zamestnanec</i>	<i>zamestnávateľ</i>
<b>zákonný príspevok zamestnávateľa</b>	<i>max. 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.</i>	<i>max. 70 % hornej výšky stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa nariadenia Ministerstva práce</i>
<b>daňový výdavok zamestnávateľa</b>	<i>max. 3,82 €</i>	<i>neobmedzene</i>
<b>zdravotné a sociálne odvody (zamestnávateľ)</b>	<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 2,93 €</i>
<b>oslobodené od dane (zamestnanec)</b>	<i>2,81 €</i>	<i>max. 75,60 CZK (cca. 2,93 €)</i>
<b>zdravotné a sociálne odvody (zamestnanec)</b>	<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 2,93 €</i>
<b>možnosť poskytnutia príspevku zo sociálneho fondu</b>	<i>áno</i>	<i>iba výnimočne</i>

Zdroj: Vlastné spracovanie

Kritika tejto reformy sa podobne ako v podmienkach SR týka najmä **nerovnakého prístupu z hľadiska dane z príjmov**, nakoľko platí, že stravenka je nezdaniteľný príjem v akejkoľvek výške na strane zamestnanca, ale pri peňažnom paušále platí, že tento je nezdaniteľný len do výšky 75,60 CZK (cca 2,93 eur). Naopak, stravenka poskytnutá zamestnávateľom nad sumu 75,60 CZK (cca 2,93 eur) nie je daňovo uznateľným výdavkom, pričom stravovací paušál je

daňovo uznateľným výdavkom v akejkoľvek výške. Z uvedeného vyplýva, že v prípade výšky stravného do cca 5,30 eur (136,74 CZK) sú obe možnosti ekvivalentné, ale v prípade vyššej ceny stravenky alebo stravovacieho paušálu sa rozdiely postupne stierajú.

Ako príklad môžeme uviesť situáciu, kedy zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi stravenkový paušál vo výške 100 CZK za jednu zmenu. V tomto prípade sa bude zamestnancovi na sumu do výšky 70 % z hodnoty stravného na pracovných cestách trvajúcich 5 až 12 hodín (75,60 CZK) vzťahovať oslobodenie od daní a odvodov, na zvyšnú sumu (24,40 CZK) sa však bude vzťahovať daň z príjmov a odvody.

Ďalšia kritika reformy v podmienkach ČR sa týka napríklad faktu, že nárok na stravenkový paušál nemajú všetci zamestnanci (napr. zamestnanci pracujúci na dohodu) alebo toho, že o výbere rozhoduje zamestnávateľ, nie zamestnanec (čo je tiež jednou z odlišností oproti SR), prípadne sa objavujú aj reakcie týkajúce sa zhoršenia stravovania zamestnancov a pod. Jednoznačnou výhodou stravenkového paušálu je menšia administratívna náročnosť.

Od 1. januára 2021 platí v ČR právna úprava, ktorá umožňuje zamestnávateľom vybrať si formu poskytovania stravovania svojim zamestnancom. Zamestnávatelia majú možnosť vybrať si medzi stravenkami (gastrolístkami, stravnými lístkami), zabezpečením riadneho stravovania alebo poskytnutím stravenkového paušálu (finančnými prostriedkami).

Na strane zamestnanca je finančný príspevok oslobodený od dane z príjmov na strane zamestnanca do výšky 70 % hornej hranice stravného. Stravenky sa nezdaňujú bez ohľadu na ich výšku.

Na strane zamestnávateľa je finančný príspevok daňovo uznateľný neobmedzene, v plnej výške. Pri stravenkách platí, že ide o daňovo uznateľný náklad pre zamestnávateľa len do výšky do výšky 70 % hornej hranice stravného.

## Záver

Z výsledkov uskutočneného prieskumu v rámci podnikateľského prostredia môžeme zhodnotiť, že novela Zákonníka práce zavádzajúca možnosť výberu formy poskytnutia stravovania zamestnancom medzi finančným príspevkom na stravovanie alebo poskytnutím stravných lístkov vzbudila všeobecný pozitívny ohlas medzi podnikateľskými subjektami. Možnosť poskytovania finančného príspevku na stravovanie zamestnancov sa tak stalo atraktívnou a vítanou formou medzi zamestnávateľmi ako aj zamestnancami.

Možnosť poskytovania finančného príspevku na stravovanie však nebolo novelou Zákonníka práce dokonale precizované. Možnosť zmeny formy poskytovania stravovania otvorila viaceré otázky, ktoré zákonodarcovia pri jej tvorbe nereflektovali. Poskytovanie finančného príspevku na stravovanie zamestnancom je pre zamestnávateľa administratívne náročnejšia v prípade, že si zamestnanec čerpá dovolenku alebo vzniknú prekážky v práci na jeho strane.

Novelou Zákonníka práce sa zaviedla možnosť poskytovania finančného príspevku na stravovanie, avšak nedošlo k jeho zrovnoprávnením s inými formami poskytovania stravovania, či už z hľadiska spôsobu jeho poskytovania alebo z daňového hľadiska. Na tento stav reflektovala aj predložená poslanecká novela Zákonníka práce 28. mája 2021, ktorej cieľom je čiastočné odstránenie administratívnej záťaže a nerovnosti v oblasti zdaňovania finančného príspevku na stravovanie.

Novela Zákonníka práce ani poslanecká novela však neustanovuje poskytovanie finančného príspevku na stravovanie ako jednu z alternatívnych foriem poskytovania stravovania v zmysle § 152 ods. 2 Zákonníka práce.

V rámci zjednotenia všetkých foriem poskytovania stravovania tak navrhujeme zmeniť znenie ust. § 152 ods. 1 a 2 Zákonníka práce nasledovne:

„(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti; túto povinnosť má aj zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania voči dočasne pridelenému zamestnancovi. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny, a voči zamestnancom, ktorým **zabezpečí stravovanie 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** alebo ktorým poskytuje účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“). Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.

(2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla 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

**alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.** Nárok na zabezpečenie stravovania 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.“

Danou zmenou sa doieli zjednotenie finančného príspevku na stravovanie ako ďalšia alternatíva zabezpečenia stravovania.

Rovnako navrhujeme aj zjednotenie finančného príspevku na stravovanie z daňového hľadiska pre relevantný okruh osôb, ktorým je stravovanie podnikateľskými subjektami zabezpečované – aj štatutárnym orgánom, či fyzickým osobám vykonávajúcim prácu na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.