



WEBINÁRE

OTÁZKY A ODPOVEDE

Zmeny v zákonníku práce v oblasti
stravovanie zamestnancov od 1. 1. 2022

Stravovanie zamestnancov

od 1. 1. 2022



I. Otázky týkajúce sa stravovacích zariadení

1. Môže zamestnávateľ zabezpečiť stravu zamestnancom pracujúcim na nočné zmeny a v soboty, nedele formou mrazenej stravy v nižšej hodnote ako teplé jedlo zabezpečené vo vlastnom stravovacom zariadení v pracovné dni, tzn. zamestnávateľ poskytne zamestnancom nižší príspevok na stravovanie pri zabezpečení (mrazeného) jedla zmluvným stravovacím zariadením, ako je príspevok na teplé jedlo v pracovné dni zabezpečené vlastným stravovacím zariadením? Príspevok zamestnávateľa je v oboch prípadoch 55 % z hodnoty jedla (či teplého jedla, alebo mrazeného jedla).

II. Otázky týkajúce sa stravných lístkov (stravovacích poukážok)

2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom stravovacie poukážky v menovitej hodnote 4 € a prispieva im na stravovanie sumou zodpovedajúcou 55 % z menovitej hodnoty stravovacej poukážky, tzn. zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov sumou 2,20 €. Môže zamestnávateľ zamestnancom prispievať sumou 2,81 € aj napriek tomu, že 55 % z menovitej hodnoty stravovacej poukážky činí 2,20 €? Doteraz sme to chápali tak, že príspevok zamestnávateľa je daňovo uznateľným výdavkom do výšky 55 % z menovitej hodnoty stravovacej poukážky, ktorú zamestnávateľ poskytuje zamestnancom.

3. Môžeme zamestnancom uvedeným v § 152 ods. 6 písm. c) Zákonníka práce, tzn. zamestnancom, ktorí majú potvrdenie od špecializovaného lekára, poskytovať stravovaciu poukážku?

4. Ak sa zamestnanec v rámci 12 mesiacov rozhodne, že chce zmeniť svoj pôvodný výber (pôvodne si vybral stravovaciu poukážku) na účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie, je to možné?

5. Povinnosť poskytnúť stravné lístky vopred znamená aj to, ak by sme zamestnancovi vydali stravné lístky na ďalší mesiac, napr. na konci mesiaca 10 ks a potom zvyšný počet stravných lístkov napr. v 9. dni príslušného kalendárneho mesiaca, pričom do tohto termínu by sme zohľadnili napr. odpracované/neodpracované dni za predchádzajúci mesiac?

6. Ako sa hľadí na to, keď objednáme stravovacie poukážky na mesiac december v novembri, ale dodajú nám ich 3. 12. 2021, ide o pozadu vydané poukážky?

7. Zamestnancom poskytujeme stravovacie poukážky vopred. Pri zamestnancoch novoprijatých do pracovného pomeru však prvé stravovacie poukážky poskytujeme až po odpracovaní prvého mesiaca, teda s prvou mzdou. Je takýto postup nesprávny? Spolu s prvou mzdou zamestnávateľ zamestnancom poskytne stravné pripísaním príspevkov na stravovaciu kartu za dva mesiace, jeden späťne a druhý vopred.

8. Stravu zamestnancom zabezpečujeme vo vlastnom stravovacom zariadení, iba počas práce z domu nabíjame stravovacie karty Edenred alebo zamestnancom vyplácame finančný príspevok na stravovanie (v závislosti od výberu konkrétneho zamestnanca). Vopred však nevieme, o koľko dní práce z domu zamestnanec požiada. Ako dodržať splnenie podmienky zabezpečenia stravovania formou stravovacej karty vopred?

9. Môže zamestnávateľ vydať stravný lístok zamestnancovi vždy ráno na príslušný pracovný deň/pracovnú zmenu? Inak povedané, zamestnávateľ bude uplatňovať pravidlo: „Prídeš do práce, dostaneš stravný lístok od svojho nadriadeného, a ak neprídeš, nedostaneš stravný lístok“.

10. Ak má zamestnávateľ uvedené v internej smernici, že zamestnanci dostávajú stravné lístky späťne s ich súhlasom, ide aj v tomto prípade o nesplnenú povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť stravovanie zamestnancov? Aký vplyv má takýto režim na zdanenie príspevkov na stravovanie poskytovaných zamestnancom od zamestnávateľa?

II. Otázky týkajúce sa stravných lístkov (stravovacích poukážok)

11. Ak sú zamestnancovi stravovacie poukážky vydané pozadu, resp. finančný príspevok na stravovanie vyplatený pozadu, čo je predmetom zdanenia u zamestnanca?
-
12. Zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom stravu zmluvným stravovacím zariadením vo forme donášky teplého jedla na pracovisko. Nakoľko sa zamestnanci dožadovali stravovacích poukážok, zamestnávateľ sa rozhodol, že ponechá donášku teplého jedla pre robotníkov, ktorí nemôžu chodiť stravovať sa do reštaurácií. Administratívni zamestnanci si však zvolili možnosť elektronickej stravovacej karty. Keďže zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie prostredníctvom zmluvného stravovacieho zariadenia, majú administratívni zamestnanci právo výberu medzi stravovacími poukážkami a účelovo viazaným finančným príspevkom na stravovanie?
-
13. Ak má zamestnávateľ v internej smernici, že zamestnancovi poskytuje stravný lístok/účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie aj za dni neprítomnosti v práci (dovolenka, PN...) v hodnote 2,81 €, tak tento príspevok zamestnávateľa nepodlieha zdaneniu?
-
14. Ak má zamestnávateľ v internej smernici uvedené, že aj zamestnanec s pracovným úväzkom 4 hodiny denne má nárok na stravný lístok, bude takýto stravný lístok od 1. 1. 2022 predmetom zdanenia?
-
15. Ak zamestnávateľ poskytuje zamestnancom stravný lístok už pri odpracovaní 4 hodín (nie pri odpracovaní viac ako 4 hodín) a pri odpracovaní 10 hodín poskytuje druhý stravný lístok, je to nad rámec Zákonníka práce? Musíme tieto stravné lístky zamestnancovi zdaňovať, aj keď máme tento nárok zamestnanca uvedený v kolektívnej zmluve?
-
16. Ak by zamestnávateľ na konci decembra poskytol napr. 20 stravných lístkov, ale celé ich zamestnancovi „uhradil“ zo sociálneho fondu, je možné považovať takýto postup za poskytnutie stravných lístkov vopred (na mesiac január)?
-

III. Otázky týkajúce sa účelového viazaného finančného príspevku na stravovanie

17. Akým spôsobom je najvhodnejšie nastaviť proces vyplácania finančného príspevku na stravovanie, aby zamestnanci mali tento príspevok na účte prvý deň v mesiaci – poskytnúť zamestnancom zálohu alebo je možné ešte aj iné riešenie? Uvažujeme nad postupom, že napr. 22. 12. 2021 by sme zamestnancom poslali na ich bankové účty sumu účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie na celý január ako zálohu a následne by sme ju vyrovnali podľa neprítomnosti v januárových mzdách. Je to relatívne zložité, preto nás zaujíma, aký by bol najvhodnejší spôsob.
-
18. Ako bude vyzeráť v praxi poskytovanie účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie? Výplatný termín máme 10. v mesiaci, napr. za mesiac 11/2021 sa vyplácajú mzdy 10. 12. 2021. Ak sa zamestnanec od 1. 1. 2022 rozhodne pre finančný príspevok na stravovanie, máme mu ho vyplatiť už so mzdou za mesiac november, teda 10. 12. 2021, nakoľko ďalšia mzda za mesiac december bude vyplatená až 10. 1. 2022?
-
19. Ak sú u zamestnávateľa dve skupiny zamestnancov a prvej skupine zamestnancov, ktorí si zvolili stravovacie poukážky, tieto stravovacie poukážky vydávame najneskôr v prvý pracovný deň mesiaca, a druhej skupine zamestnancov, ktorí si zvolili účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie, tento finančný príspevok vyplácame spolu so mzdou (napr. spolu s januárovou mzdou vo výplatnom termíne vo februári, pričom finančný príspevok na stravovanie je poskytovaný vopred na mesiac marec), musíme zosúladiť termín vyplácania účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie s termínom výdaja stravovacích poukážok zamestnancom?
-
20. Ak zamestnancom poskytujeme stravné lístky v menovitej hodnote 4 €, musíme zamestnancom poskytovať finančný príspevok na stravovanie vo výške 2,20 € alebo môžeme poskytovať finančný príspevok na stravovanie vo výške 2,81 €?
-

IV. Otázky týkajúce sa príspevkov poskytovaných zo sociálneho fondu

21. Podlieha zdaneniu príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie v prípade poskytovania finančného príspevku na stravovanie zamestnancov zamestnávateľom?
-
22. Je poskytnutie príspevku na stravné zo sociálneho fondu rovnako posudzované bez ohľadu na to, či je to stravný lístok alebo finančný príspevok? Je výška príspevku zo sociálneho fondu nejako limitovaná? Môžeme použiť aj celý sociálny fond len na príspevok na stravovanie?
-
23. Ak zamestnancom prispievame zo sociálneho fondu, musíme všetkým zamestnancom prispievať rovnako? Ide o zamestnávateľa s 1 000 zamestnancami.
-
24. Je možné vyplatiť zamestnancom na konci roka finančný príspevok pri príležitosti Vianoc z prostriedkov sociálneho fondu? Účelom takéhoto príspevku je kompenzácia za neorganizovanie vianočného večierka.
-
25. Ako sa bude daňovo posudzovať jednorazový príspevok zo sociálneho fondu v podobe dobitia stravovacích kariet vyššou sumou na účel zabezpečenia „zdravotného balíčka“ v zimnom období?
-
26. V decembri chceme poskytnúť zamestnancom extra príspevok na stravné. Zamestnanci, ktorí si zvolili stravovacie karty, dostanú príspevok na stravovaciu kartu, a teda takýto extra príspevok nebude podliehať zdaneniu. Zamestnanci, ktorí si zvolili účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie, by dostali príspevok v plnom rozsahu poskytnutý z prostriedkov sociálneho fondu, aby takýto príspevok nepodliehal zdaneniu. Je takýto postup správny?
-

1.

Voľba **formy splnenia povinnosti zabezpečiť stravovanie zamestnancov** je ponechaná na zamestnávateľovi. Zákonník práce primárne počíta so zabezpečením stravovania zamestnancov buď **vlastným stravovacím zariadením**, alebo **zmluvným stravovacím zariadením**, pričom obe možnosti sú rovnocenné. Zamestnávateľ môže zabezpečovať (aj na základe zmluvy s dodávateľom, tzn. externým stravovacím zariadením) **dovoz hotovej stravy** na pracovisko, pričom môže ísť aj o stravu, ktorá je **chladená** alebo **mrazená** a vyžaduje ohrev u zamestnávateľa (možnosť tohto ohrevu musí byť zamestnávateľom zabezpečená, napr. vhodným vybavením kuchynky pre zamestnancov). Zákonník práce v § 152 ods. 3 ukladá zamestnávateľovi povinnosť prispievať zamestnancovi na stravovanie v sume **najmenej 55 % ceny jedla**, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (t. j. v roku 2021 najviac 55 % zo sumy 5,10 €, tzn. 2,81 €). Zákonník práce zamestnávateľovi **neukladá povinnosť zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie v rovnakej hodnote** tak, aby každý zamestnanec mal od zamestnávateľa poskytnutú rovnakú výšku príspevku na stravovanie za každú odpracovanú zmenu. Podstatné je, aby išlo o stravu zodpovedajúcu zásadám správnej výživy a aby išlo o (teplé) hlavné jedlo (a v prípade chladeného alebo mrazeného jedla, aby bola zamestnancom dostupná možnosť toto jedlo si ohriať napr. v primerane vybavenej kuchynke pre zamestnancov) vrátane vhodného nápoja tak, ako to vyplýva z § 152 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Z vyššie uvedeného vyplýva, že **postupujete správne**.

2.

Daňovými výdavkami zamestnávateľa, ktoré je možné uplatniť len v rozsahu a za podmienok ustanovených v zákone o dani z príjmov, sú v zmysle § 19 ods. 2 písm. c) bod 5 zákona o dani z príjmov **príspevky na stravovanie zamestnancov** za podmienok ustanovených osobitným predpisom, ktorým sa rozumie napr. § 152 Zákonníka práce. V zmysle § 152 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ **prispieva zamestnancovi na každé jedlo** (jedlom sa v prípade stravovacej poukážky rozumie v zmysle § 152 ods. 4 Zákonníka práce hodnota stravovacej poukážky) **najviac do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín** podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (t. j. v roku 2021 najviac 55 % zo sumy 5,10 €, tzn. 2,81 €). Z uvedeného vyplýva, že daňovo uznaným výdavkom (nákladom) je u zamestnávateľa príspevok na stravovanie zamestnanca naviazaný na stravné, **poskytovaný pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín** (limitovaný hodnotou najviac 55 % z takto stanoveného stravného) a nie z (menovitej) hodnoty stravného lístka.

Takto poskytnutý príspevok na stravovanie zamestnancovi od zamestnávateľa je zároveň u zamestnanca **príjmom oslobodeným od dane** v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov za predpokladu, že stravovacie poukážky boli zamestnancovi vydané **vopred**.

3.

V prípade, ak ide o takých zamestnancov, ktorí na základe **lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára** (napr. gastroenterológ, diabetológ, alergológ alebo imunológ) **zo zdravotných dôvodov nemôžu využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom**, potom je zamestnávateľ **povinný** takýmto zamestnancom **poskytnúť finančný príspevok na stravovanie** a nemôže svojvoľne rozhodnúť o poskytovaní stravovacích poukážok zamestnancov, pretože by išlo o **porušenie** ustanovenia § 152 ods. 6 písm. c) Zákonníka práce.

4.

Zamestnanec je v zmysle § 152 ods. 7 Zákonníka práce **viazaný svojím výberom** počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže. Z uvedeného dôvodu sa nemôže u zamestnávateľa dožadovať zmeny svojho pôvodného výberu a svoje právo výberu môže **uplatniť až po uplynutí 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže**. Zamestnávateľ však **môže v internom predpise upraviť postup vo výnimočných prípadoch** a umožniť zamestnancovi zmeniť svoj pôvodný výber aj pred uplynutím 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber zamestnanca viaže.

5.

Zamestnávateľ nie je povinný zamestnancovi poskytnúť stravné lístky vopred „**v celku**“ na príslušný kalendárny mesiac, preto vami uvedený postup je v poriadku. Podstatné je, aby zamestnanec mal počas príslušného kalendárneho mesiaca **stravné lístky vydané vždy vopred**, t. j. na prvých 10 pracovných dňoch (resp. zmien) mu budú stravné lístky vydané na konci predchádzajúceho kalendárneho mesiaca a na zvyšné pracovné dni (resp. zmeny) mu budú stravné lístky vydané vo výplatnom termíne mzdy za predchádzajúci mesiac v aktuálnom mesiaci (na ktorý mu prináleží „zvyšný“ počet stravných lístkov).

6.

Zamestnávateľ je v zmysle § 152 ods. 1 Zákonníka práce **povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie** zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Zabezpečenie stravovania vopred (v prípade, ak sú zamestnancom poskytované stravovacie poukážky) znamená, že stravovacia poukážka je zamestnancom daná k dispozícii (vopred) tak, aby ju mohol využiť na stravovanie v daný pracovný deň (resp. zmenu). Ak zamestnávateľ **poskytol stravovacie poukážky** zamestnancovi **pozadu, nesplnil povinnosť zabezpečenia stravovania pre zamestnancov**. Ak zamestnávateľ bol povinný stravu zamestnancom zabezpečiť a táto strava bola **zabezpečená dodatočným poskytnutím stravovacích poukážok za dni**, počas ktorých **zamestnávateľ čakal na ich doručenie kuriérom**, potom za tieto „dni čakania“ na doručenie stravovacích poukážok si zamestnávateľ **nesplnil povinnosť zabezpečiť zamestnancom stravovanie**. Inak povedané, ak by stravovacie poukážky boli zamestnancom vydané dňa 3. 12. 2021 (pred prestávkou na odpočinok a jedenie, § 91 ods. 1 Zákonníka práce), potom by zamestnávateľ nesplnil povinnosť zabezpečiť zamestnancom stravovanie za prvé dva dni v mesiaci december (t. j. 1. 12. 2021 a 2. 12. 2021). Ak by sa obdobný prípad stal **po 31. 12. 2021, podliehali by tieto stravné lístky** (v rozsahu príspevku zamestnávateľa a príspevku zo sociálneho fondu) **dani z príjmov** (a zároveň odvodom na sociálne a zdravotné poistenie), pretože by **nebolo možné uplatniť oslobodenie od dane** v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov účinného od 1. 1. 2022.

Na minimalizáciu tohto rizika (nesplnenia povinnosti zabezpečenia stravovania za dni čakania na doručenie stravovacích poukážok kuriérom) je vhodné zvážiť **prechod na elektronické stravovacie poukážky** (dobíjateľnú stravovaciu kartu).

7.

Zákoník práce **nerozlišuje** medzi zamestnancom, ktorý bol prijatý do zamestnania napr. v januári 2022, a zamestnancom, ktorý pracuje u zamestnávateľa napr. 10 rokov. V oboch prípadoch je zamestnávateľ povinný zabezpečiť stravovanie vopred, čo znamená, že stravovacia poukážka (či už „papierová“, alebo elektronická) je zamestnancovi daná k dispozícii (vopred) tak, aby ju mohol využiť na stravovanie v daný pracovný deň (resp. zmenu). Ak zamestnávateľ **poskytol stravovacie poukážky** zamestnancovi **pozadu, nesplnil povinnosť zabezpečenia stravovania pre zamestnancov** a v takomto prípade by nebolo možné uplatniť ani oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov v znení účinnom od 1. 1. 2022. Rovnako to platí aj v prípade, ak by zamestnancovi bol poskytovaný účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie. V prípade novoprijatého zamestnanca je (z dôvodu minimalizácie rizika na strane zamestnávateľa) vhodné stravovacie poukážky (alebo účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie) **vydať** (vyplatiť) buď na každý jeden pracovný deň/zmenu samostatne, alebo vopred na kratšie časové obdobie, ako je kalendárny mesiac, napr. na týždeň vopred.

8.

Vzhľadom na skutočnosť, že zamestnávateľovi z § 152 ods. 1 a 2 Zákonníka práce vyplýva povinnosť zamestnancovi zabezpečiť stravovanie (resp. alternatívne poskytovať mu účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie buď z dôvodu výberu zamestnanca medzi stravovacou poukážkou alebo účelovo viazaným finančným príspevkom na stravovanie vyplývajúceho z § 152 ods. 7 Zákonníka práce, alebo v prípadoch taxatívne uvedených v § 152 ods. 6 Zákonníka práce), ak zamestnanec **v rámci pracovnej zmeny** vykonáva prácu **viac ako štyri hodiny**, tejto povinnosti sa zamestnávateľ nezabaví ani v prípade výkonu práce zamestnancom z domu. Vzhľadom na **väzbu** medzi § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov s účinnosťou od 1. 1. 2022 (ustanovenie upravujúce možnosť oslobodenia od dane hodnoty stravy poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi v rámci stravovania zabezpečovaného prostredníctvom iných subjektov alebo účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie) a § 152 Zákonníka práce musí byť aj v tomto prípade na uplatnenie oslobodenia od dane splnená podmienka dobitia stravovacej karty/poskytnutia účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie **vopred**. Odporúčame preto, aby zamestnancovi bola **dobitá stravovacia karta vopred** tak, aby mal k dispozícii zabezpečené stravovanie na všetky pracovné dni (resp. zmeny) v danom kalendárnom mesiaci, resp. aby mal poskytnutý taký finančný príspevok na stravovanie, ktorý zodpovedá počtu všetkých pracovných dní (resp. zmien) v príslušnom kalendárnom mesiaci). Po zohľadnení tých dní, ktoré zamestnanec odpracoval na svojom pravidelnom pracovisku (na ktorom mal stravovanie zabezpečené vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnávateľa), bude zamestnancovi **zúčtovaný nárok na stravovanie zabezpečené formou dobijateľnej stravovacej karty**, resp. **alternatívne z poskytnutého finančného príspevku na stravovanie**, a zo strany zamestnávateľa dôjde k dobitiu stravovacej karty, resp. výpláte finančného príspevku na stravovanie, v rozdiel tak, aby mal zamestnanec opäť k dispozícii elektronické stravovacie poukážky, resp. finančný príspevok na stravovanie na príslušný kalendárny mesiac, v plnom počte pracovných dní (resp. zmien).

9.

Keďže v takomto prípade **bude splnená povinnosť zabezpečiť stravovanie zamestnanca zo strany zamestnávateľa**, nakoľko zamestnancovi bude poskytnutý stravný lístok vopred (pred samotnou prestávkou na odpočinok a jedenie, ktorú upravuje § 91 ods. 1 Zákonníka práce), takýto postup **nie je v rozpore so Zákonníkom práce**.

10.

Interná smernica zamestnávateľa **nemôže byť nad rámec zákonných povinností**, resp. internou smernicou nemôžeme „zmeniť pravidlá hry“ nastavené v zákonnej úprave, ktorá je záväzná. V takomto prípade by išlo o porušenie povinnosti zamestnávateľa zabezpečiť stravovanie zamestnancov, a teda **nebolo by možné uplatniť ani oslobodenie od dane** v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov v znení neskorších predpisov účinného od 1. 1. 2022. Ak by z internej smernice vyplývala zamestnávateľovi povinnosť zamestnancom poskytnúť stravné lístky pozadu, náklady v podobe príspevkov na takéto stravné lístky poskytované zamestnancom by boli na strane zamestnávateľa **daňovo uznaným výdavkom** v zmysle § 19 ods. 1 zákona o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (do 31. 12. 2021 by to nebolo možné) práve **z dôvodu, že na strane zamestnancov by podliehali zdaneniu**. Takýto postup je však **nevýhodný pre obe strany**, nakoľko príspevky na stravovanie poskytované zamestnávateľom zamestnancom by podliehali u zamestnanca dani z príjmov zo závislej činnosti a odvodom na sociálne a zdravotné poistenie a tiež by podliehali odvodom na sociálne a zdravotné poistenie na strane zamestnávateľa.

11.

Keďže po zmene zákona o dani z príjmov nadobúdajúcej účinnosť od 1. 1. 2022 nie je možné uplatniť oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov v prípade vydania/vyplatenia stravovacích poukážok/účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie pozadu, **zdaneniu** na strane zamestnanca bude **podliehať tak príspevok poskytnutý zamestnávateľom** (či už do zákonom limitovanej výšky podľa Zákonníka práce, alebo aj dobrovoľný príspevok poskytovaný zamestnávateľom nad rámec Zákonníka práce), ako **aj príspevok poskytnutý zamestnancovi zo sociálneho fondu**. Upozorňujeme, že takýto zdaniteľný príjem zároveň podlieha odvodom na zdravotné a sociálne poistenie (tak za zamestnanca, ako aj za zamestnávateľa).

12.

Odpoveď závisí od skutočnosti, či robotníci a administratívni pracovníci pracujú na rovnakom pracovisku (napr. v jednej budove, na jednej adrese...), a teda či ide o jedno a to isté pracovisko. Ak áno, v takomto prípade platí, že zamestnávateľ, ktorý zabezpečuje zamestnancom stravovanie prostredníctvom (zmluvného) stravovacieho zariadenia, **nie je povinný** zamestnancom **umožniť výber** medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie. Predpokladáme, že v tomto prípade chcel zamestnávateľ vyjsť v ústrety administratívnym zamestnancom, a preto im povolil vybrať si (čo nie je povinnosťou zamestnávateľa) alternatívnu možnosť v podobe stravovacích poukážok. Odporúčame v takomto prípade uvedenú možnosť voľby inej alternatívy (t. j. stravovacej poukážky namiesto zmluvného stravovacieho zariadenia) mať **upravenú v internej smernici** a s administratívnymi zamestnancami spísať **dohodu** (s odvolávkou na predmetnú internú smernicu), v zmysle ktorej pri **nevyužití stravovania zabezpečovaného zmluvným stravovacím zariadením** majú **právo náhradného zabezpečenia stravovania** vo forme **stravovacej poukážky**. Upozorňujeme, že aj v tomto prípade je zamestnávateľ povinný zamestnancom poskytnúť stravovacie poukážky (ako alternatívne zvolenú formu zabezpečenia stravovania namiesto zmluvného stravovacieho zariadenia) **vo pred.**

13.

Oslobodenie od dane pri príspevku zamestnávateľa na stravovanie zamestnanca (bez ohľadu na to, či zamestnávateľ prispieva na stravný lístok alebo v podobe účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie) je v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov možné iba v prípade, ak ide o príspevok na stravovanie zamestnanca v súlade s § 152 Zákonníka práce. Zamestnávateľ môže v zmysle § 152 ods. 9 písm. a) Zákonníka práce **upraviť podmienky**, za ktorých **bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravednenej neprítomnosti zamestnanca v práci**, pričom zamestnávateľ je povinný takúto úpravu podmienok:

- **prerokovať so zástupcami zamestnancov** (v zmysle § 11a ods. 1 sa zástupcom zamestnancov rozumie príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník) alebo
- **upraviť** vo svojej internej smernici týkajúcej sa stravovania zamestnancov (uvedený postup je možný iba v prípade, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého **nepôsobia zástupcovia zamestnancov**, pričom takýto zamestnávateľ môže v zmysle § 12 ods. 2 Zákonníka práce konať samostatne).

V prípade, ak zamestnávateľ podľa vyššie uvedeného postupu **upravil podmienky**, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravednenej neprítomnosti, potom takýto príspevok zamestnávateľa na stravovanie zamestnanca je v súlade so Zákonníkom práce, a teda je **možné naň uplatniť aj oslobodenie od dane** na strane zamestnanca v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov. Na strane zamestnávateľa budú náklady vynaložené na takéto príspevky na stravovanie zamestnancov **daňovo uznaným výdavkom** v súlade s § 19 ods. 2 písm. c) bod 5 zákona o dani z príjmov v znení neskorších predpisov v znení účinnom od 1. 1. 2022.

14.

Takýto stravný lístok je poskytnutý zamestnancovi nad rámec povinností zamestnávateľa zabezpečiť stravovanie zamestnancom vyplývajúcich zo Zákonníka práce, a preto **nie je možné uplatniť oslobodenie od dane** v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov účinného od 1. 1. 2022. V praxi sa často nesprávne aplikuje ustanovenie § 152 ods. 9 písm. c) Zákonníka práce, v zmysle ktorého zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (resp. úpravou v internej smernici, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého **nepôsobia zástupcovia zamestnancov**, pričom takýto zamestnávateľ môže v zmysle § 12 ods. 2 Zákonníka práce konať samostatne) **rozšíriť okruh fyzických osôb**, ktorým **zabezpečí stravovanie** a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce. Treba si však uvedomiť, že § 152 ods. 3 Zákonníka práce sa odvoláva na ods. 2, z ktorého vyplýva, že nárok na zabezpečenie stravovania (alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie) má zamestnanec, ktorý **v rámci pracovnej zmeny** vykonáva prácu **viac ako štyri hodiny**. Z vyššie uvedeného vyplýva, že stravný lístok poskytnutý zamestnancovi s pracovným úväzkom 4 hodiny denne sa nepovažuje za vydaný v súlade so Zákonníkom práce, a preto naň nie je možné uplatniť oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov účinného od 1. 1. 2022, pretože tento sa odvoláva napr. na § 152 Zákonníka práce. Takto vydaný stravný lístok sa považuje **za nepeňažný benefit zamestnanca**, pri ktorom by bolo možné uplatniť oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov účinného od 1. 1. 2022 v úhrnej výške 500 € za zdaňovacie obdobie (od všetkých zamestnávateľov) za predpokladu, že zamestnávateľ si náklady vynaložené na takýto nepeňažný benefit neuzná (nezahŕnie) do daňovo uznaných výdavkov.

15.

Ak je zamestnancovi poskytnutý stravný lístok aj za ten pracovný deň, v ktorom **neodpracoval viac ako 4 hodiny**, potom ide o **stravný lístok poskytnutý zamestnancovi nad rámec povinností zamestnávateľa** vyplývajúcich zo Zákonníka práce, na ktorý **nie je možné uplatniť oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. b)** zákona o dani z príjmov, je však **možné uvažovať nad uplatnením oslobodenia od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o)** zákona o dani z príjmov účinného od 1. 1. 2022 (za predpokladu splnenia podmienok vyplývajúcich z tohto ustanovenia zákona).

Oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov by bolo možné iba v prípade, ak by úprava v kolektívnej zmluve bola v súlade s ustanovením § 152 ods. 9 písm. a) Zákonníka práce, v zmysle ktorého zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (resp. úpravou v internej smernici, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého **nepôsobia zástupcovia zamestnancov**, pričom takýto zamestnávateľ môže v zmysle § 12 ods. 2 Zákonníka práce konať samostatne) **upraviť podmienky**, za ktorých bude zamestnancom **poskytovať stravovanie počas dovolenky**, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci. Ak zamestnávateľ **upraví podmienky stravovania** tak, že určí podmienky napr. vzhľadom na trvanie dovolenky (pol dňa a viac, resp. v hodinovom vyjadrení 4 hodiny a viac pri pracovnom úväzku trvajúcom 8 hodín), potom je možné poskytovať zamestnancovi stravný lístok aj za ten deň, v ktorom zamestnanec čerpal pol dňa (4 hodiny) dovolenky, pretože mu nevznikne nárok na stravný lístok za odpracovaný deň (neodpracoval viac ako 4 hodiny).

V prípade zamestnanca, ktorý odpracuje **viac ako 10 hodín** a zamestnávateľ mu poskytne „druhý“ stravný lístok, správnosť riešenia (či takto poskytnutý stravný lístok podlieha zdaneniu alebo nie) závisí od toho, či tento zamestnanec pracuje v pracovnej zmene, ktorá trvá viac ako 11 hodín, alebo ide o zamestnanca s pracovnou zmenou trvajúcou 8 hodín, ktorý odpracuje napr. 2,5 hodiny nadčas.

Z ustanovenia § 152 ods. 2 Zákonníka práce vyplýva, že **ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín**, zamestnávateľ **môže** zabezpečiť ďalšie stravovanie alebo poskytnúť ďalší finančný príspevok na stravovanie. Ak sa zamestnávateľ v takomto prípade **rozhodne**, že zamestnancovi bude **zabezpečovať ďalšie stravovanie** (vo forme stravného lístka) alebo **poskytovať ďalší finančný príspevok** (podľa toho, ktorú z týchto dvoch možností si zamestnanec zvolí), potom Zákonník práce v žiadnom z ustanovení § 152 neuvádza, či zamestnanec má na tejto zmene odpracovať najmenej 8 hodín, 9 hodín alebo 11 hodín. V takomto prípade by príspevok zamestnávateľa na druhý stravný lístok zamestnanca (prípadne aj príspevok poskytovaný zo sociálneho fondu) bol u zamestnanca oslobodený od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov v znení účinnom od 1. 1. 2022.

Ak by išlo o stravný lístok poskytnutý takému zamestnancovi, ktorý má 8-hodinovú pracovnú zmenu a odpracoval napr. 2,5 hodiny nadčas, nie je možné postupovať v zmysle vyššie uvedeného § 152 ods. 2 Zákonníka práce, nakoľko **nejde o zamestnanca pracujúceho v pracovnej zmene, ktorá trvá viac ako 11 hodín** (pracovné zmeny upravuje § 90 Zákonníka práce). Ak by stravný lístok takémuto zamestnancovi bol vydaný a zamestnávateľ by na takýto stravný lístok zamestnancovi prispieval, potom by **nebolo možné uplatniť na strane zamestnanca oslobodenie od dane** v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov v znení účinnom od 1. 1. 2022. Zastávame názor, že v takomto prípade nie je možné postupovať ani podľa žiadneho z ustanovení § 152 ods. 9 Zákonníka práce a upraviť podmienky stravovania (resp. poskytnutia druhého stravného lístka) tak, aby boli v súlade so Zákonníkom práce, a teda aby bolo možné uplatniť oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov v znení účinnom od 1. 1. 2022. V takomto prípade by išlo o **poskytnutie nepeňažného benefitu**, pri ktorom by bolo možné uplatniť oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov v znení účinnom od 1. 1. 2022 (za predpokladu splnenia podmienok vyplývajúcich z tohto ustanovenia zákona).

16.

Takéto stravné lístky by neboli poskytnuté zamestnancovi v súlade so Zákonníkom práce, pretože príspevok zo sociálneho fondu je „dodatkovým“ zdrojom financovania príspevkov zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov. Treba si uvedomiť, že z § 152 ods. 3 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný prispievať zamestnancovi na stravovanie (zo zdrojov zamestnávateľa, tzn. zaúčtovaním do nákladov) v sume **najmenej 55 % ceny jedla** (jedlo sa v prípade stravovacej poukážky rozumie v zmysle § 152 ods. 4 Zákonníka práce hodnota stravovacej poukážky), najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (t. j. v roku 2021 najviac 55 % zo sumy 5,10 €, tzn. 2,81 €).

Stravné lístky poskytnuté zamestnancovi v decembri, ktoré by boli v plnom rozsahu hradené zo sociálneho fondu, nebudú poskytnuté v súlade so Zákonníkom práce, tzn. **zamestnávateľ si nesplní svoju povinnosť zabezpečiť zamestnancom stravovanie**, a pri takýchto stravných lístkoch **nebude možné uplatniť oslobodenie od dane** v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov.

17.

Vzhľadom na povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancom účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie vopred je práve preddavkový (zálohový) systém vyplácania finančného príspevku na stravovanie jediným správnym riešením. Závisí od zamestnávateľa, aký postup mu vyhovuje najviac, a tento postup si upraví v internom predpise. Do úvahy prichádzajú nasledovné riešenia:

- Zamestnávateľ zadá prevodný príkaz na výplatu účelovo viazaných finančných príspevkov na stravovanie zamestnancom tak, aby ich mali k dispozícii **najneskôr v prvý pracovný deň** (resp. pracovnú zmenu) **v kalendárnom mesiaci**, pričom zamestnancom vždy prevedie účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie zodpovedajúci plnému počtu pracovných dní (resp. zmien). Suma zodpovedajúca finančnému príspevku na stravovanie za neodpracované dni (resp. zmeny) po uplynutí príslušného kalendárneho mesiaca bude zamestnancovi zrazená zo mzdy pri jej vyúčtovaní; v tomto prípade je však nevyhnutná dohoda zamestnávateľa so zamestnancom – súhlas zamestnanca so zrážkami zo mzdy.
- Zamestnávateľ bude vyplácať účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie zamestnancom vo výplatnom termíne miezd tak, že napr. **pri zúčtovaní mzdy za mesiac december v januári poskytne zamestnancom účelovo viazaný finančný príspevok na mesiac február** (čím zabezpečí povinnosť poskytnutia finančného príspevku zamestnancovi vopred). Zamestnávateľ si určí v internom predpise, či z nároku na účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (zodpovedajúci počtu pracovných dní/zmien na príslušný mesiac) odpočíta sumu finančného príspevku na stravovanie zodpovedajúceho počtu neodpracovaných dní (resp. zmien) a zamestnancovi doplatí vzniknutý rozdiel alebo sa rozhodne postupovať tak, že zamestnancovi poskytne finančný príspevok na stravovanie zodpovedajúci „plnému“ počtu pracovných dní (resp. zmien) a sumu zodpovedajúcu finančnému príspevku poskytnutému na predchádzajúci mesiac, ktorá zamestnancovi neprináleží (vzhľadom na neodpracovaný plný počet pracovných dní, resp. zmien), zrazí zamestnancovi pri vyúčtovaní mzdy; v tomto prípade je však nevyhnutná dohoda zamestnávateľa so zamestnancom – súhlas zamestnanca so zrážkami zo mzdy.
- Zamestnávateľ si zvolí vyplácanie účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie na obdobie iné, ako je kalendárny mesiac, napr. **na obdobie odo dňa nasledujúceho po výplatnom termíne** (napr. 16. deň v kalendárnom mesiaci) **do dňa výplatného termínu** (napr. 15. deň v kalendárnom mesiaci). Zamestnávateľ bude mať dostatočný čas zohľadniť za predchádzajúci kalendárny mesiac počet neodpracovaných dní (resp. zmien) a o tieto krátif sumu finančného príspevku na stravovanie poskytovaného na obdobie odo dňa nasledujúceho po výplatnom termíne v konkrétnom kalendárnom mesiaci do dňa výplatného termínu v nasledujúcom kalendárnom mesiaci.

V prípade **novoprijatých zamestnancov** nebráni zamestnávateľovi žiadna právna úprava vyplácať účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie napr. **v hotovosti každý deň ráno priamo do rúk zamestnanca** (z dôvodu minimalizácie rizika, že zamestnanec na druhý deň po vyplatení účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie na celý mesiac vopred nenastúpi na druhý deň do práce).

18.

Áno, takýto postup je jednou z alternatív zabezpečenia toho, aby zamestnanec mal k dispozícii finančný príspevok na stravovanie vopred (tzn. na kalendárny mesiac, t. j. najneskôr v prvý pracovný deň, resp. prvú pracovnú zmenu príslušného kalendárneho mesiaca). Finančný príspevok na stravovanie môžete zamestnancovi uhradiť aj **nezávisle od výplatného termínu**, napr. **na konci predchádzajúceho mesiaca k tomu mesiacu, na ktorý sa finančný príspevok na stravovanie zamestnancovi poskytuje**. Prípadne je možné postupovať niektorou z alternatív uvedených v odpovedi na predchádzajúcu otázku.

19.

Nie, nemusíte. Z § 152 Zákonníka práce nevyplýva, že zamestnancom musia byť vydané stravné lístky v takom istom „momente“, ako je inej skupine zamestnancov vyplatený účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie. Keďže v oboch prípadoch došlo k výdaju (stravovacích poukážok), resp. k vyplateniu (účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie) vopred, zamestnávateľ **postupoval v súlade so Zákonníkom práce**, pričom žiadne z ustanovení Zákonníka neporušil. Odporúčame však (o. i.) mať termíny výdaja stravovacích poukážok a výplaty účelovo viazaných finančných príspevkov na stravovanie **upravené v internom predpise zamestnávateľa**.

20.

Z predmetnej otázky usudzujeme, že u zamestnávateľa sa nachádza časť zamestnancov, ktorí si zvolili stravovacie poukážky, a časť zamestnancov, ktorí si zvolili účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie. V takomto prípade je nutné riadiť sa § 152 ods. 8 Zákonníka práce, v zmysle ktorého **suma finančného príspevku na stravovanie je totožná so sumou, ktorú zamestnávateľ prispieva na stravovanie iným zamestnancom** podľa § 152 ods. 3 prvej vety Zákonníka práce, t. j. najmenej 55 % ceny jedla (cenou jedla sa rozumie hodnota stravovacej poukážky), najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. Z uvedeného vyplýva, **že ak zamestnávateľ poskytuje zamestnancom, ktorí si zvolili stravovacie poukážky, maximálnu možnú výšku príspevku** (v roku 2021 ide o sumu 2,81 €), **potom aj zamestnancom, ktorí si zvolili účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie, musí poskytovať finančný príspevok v rovnakej výške** (v roku 2021 ide o sumu 2,81 €). Ak by zamestnávateľ poskytoval zamestnancom, ktorí si zvolili stravovacie poukážky, 55 % z menovitej hodnoty stravovacej poukážky vo výške 4 € (t. j. príspevok na stravovanie vo výške 2,20 €), potom musí poskytnúť rovnakú výšku príspevku (2,20 €) aj tým zamestnancom, ktorí si zvolili účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie ako alternatívnu možnosť namiesto stravovacej poukážky.

21.

V zmysle zákona o dani z príjmov účinného do 31. 12. 2021 platí, že **ani príspevok zo sociálneho fondu**, ktorým zamestnávateľ prispieva zamestnancovi na stravovanie **nad rámec finančného príspevku na stravovanie** podľa osobitného predpisu (napr. Zákonník práce), sa zamestnancovi **nezdaňuje**, nakoľko je **oslobodený od dane z príjmov**. **Oslobodenie od dane z príjmov** na príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie zamestnanca sa uplatňuje **bez obmedzenia výšky tohto príspevku** aj v prípade, ak zamestnancovi poskytol zamestnávateľ finančný príspevok na stravovanie v maximálnej výške vyplývajúcej zo Zákonníka práce (v roku 2021 vo výške 2,81 €).

Predmetné oslobodenie od dane z príspevku zo sociálneho fondu poskytnutého na stravovanie zamestnancov v súlade napr. s § 152 Zákonníka práce (tzn. pri stravovacích poukážkach a účelovo viazanom finančnom príspevku na stravovanie musia tieto byť vydané/poskytnuté vopred) je v rovnakom rozsahu **zachované aj po 31. 12. 2021**.

22.

Oslobodenie od dane z príjmov sa **rovnako** uplatňuje na príspevok na stravovanie poskytovaný zo sociálneho fondu v prípade stravných lístkov, ako aj v prípade finančného príspevku na stravovanie. Uvedené vyplýva z § 152 ods. 3 a ods. 8 Zákonníka práce.

Výška príspevku na stravovanie poskytovaná zo sociálneho fondu **nie je limitovaná**, resp. obmedzená zákonne stanovenou hornou alebo dolnou hranicou. Výška príspevku na stravovanie poskytovaná zo sociálneho fondu je limitovaná iba prostriedkami, ktoré sú v sociálnom fonde zamestnávateľa k dispozícii.

Je možné použiť aj „celý“ sociálny fond (tzn. celú jeho tvorbu) len na príspevky na stravovanie za predpokladu, že **nevyplýva niečo iné z interného predpisu zamestnávateľa** o tvorbe a použití sociálneho fondu, **kolektívnej zmluvy** alebo priamo zo **zákona o sociálnom fonde** (napr. povinnosť poskytovať príspevok na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond).

23.

V zmysle § 7 ods. 7 zákona o sociálnom fonde zamestnávateľ poskytuje príspevok z fondu v súlade so **zásadou rovnakého zaobchádzania** ustanovenou osobitným predpisom pre oblasť pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov [zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov]. Z uvedeného vyplýva, že **nie je možné prispievať zo sociálneho fondu napr. na stravovanie zamestnancov** v inej výške mužom a v inej výške ženám; v inej výške zamestnancom s katolíckym vierovyznaním a v inej výške zamestnancom, ktorí sú ateisti; v inej výške zamestnancom voliacim konkrétnu politickú stranu a v inej výške zamestnancom voliacim inej politické strany; v inej výške zamestnancom do veku 50 rokov a v inej výške zamestnancom vo veku nad 50 rokov a podobne. **Diskrimináciou**, samozrejme, **nie je**, ak je jednému zamestnancovi poskytnutý príspevok zo sociálneho fondu v podobe **sociálnej výpomoci** (za predpokladu splnenia podmienok uvedených napr. v internom predpise zamestnávateľa o tvorbe a použití sociálneho fondu), pričom ostatným zamestnancom, nespĺňajúcim podmienky poskytnutia sociálnej výpomoci, takáto sociálna výpomoc nebude poskytnutá. Pre komplexnosť ešte uvádzame, že zamestnávateľ by postupoval v **rozpore** so Zákonníkom práce a zákonom o sociálnom fonde v prípade, ak by skupine zamestnancov, ktorým poskytuje napr. finančný príspevok na stravovanie, poskytoval aj príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie a skupine zamestnancov, ktorým zabezpečuje stravovanie formou stravných lístkov, príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie neposkytoval (a naopak).

24.

Čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu je upravené v § 7 ods. 1 zákona o sociálnom fonde, v zmysle ktorého zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom z fondu príspevok na:

- a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
- b) dopravu do zamestnania a späť,
- c) účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- d) rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
- e) rekreácie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
- f) zdravotnú starostlivosť,
- g) sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky,
- h) doplnkové dôchodkové sporenie okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitného predpisu,
- i) servisné poukážky alebo poukážky na tovar a služby dodávané alebo poskytované registrovaným sociálnym podnikom,
- j) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

V zmysle § 7 ods. 4 zákona o sociálnom fonde tvorbu fondu, výšku fondu, použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom dohodne zamestnávateľ s odborovým orgánom v **kolektívnej zmluve** a ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, upraví ich vo **vnútornom predpise**.

Sociálny fond by primárne nemal slúžiť na poskytovanie konkrétnych finančných plnení pre zamestnancov, ale mal by slúžiť na **realizáciu sociálnej politiky zamestnávateľa**. Neodporúčame takúto formu finančnej kompenzácie za neuskutočnený vianočný večierok. Vhodnejšie by bolo poskytnutie napr. darčekových poukazov všetkým zamestnancom pri príležitosti Vianoc, ktoré by boli financované zo sociálneho fondu. Upozorňujeme, že takáto forma nepeňažného benefitu by podliehala zdaneniu na strane zamestnancov a podliehala by aj odvodom (tak na strane zamestnanca, ako aj na strane zamestnávateľa).

25.

Vzhľadom na skutočnosť, že na takúto formu nepeňažného benefitu **nie je možné uplatniť oslobodenie od dane** (ak nejde o zabezpečenie preventívnych lekárskech prehliadok pre zamestnancov hradených zo sociálneho fondu), takýto nepeňažný benefit bude podliehať zdaneniu a odvodom do Sociálnej poisťovne a zdravotnej poisťovne (tak za zamestnanca, ako aj za zamestnávateľa). V tomto prípade nie je možné uplatniť oslobodenie od dane do výšky 500 € za zdaňovacie obdobie v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov účinného od 1. 1. 2022, nakoľko nejde o prostriedky vynaložené zamestnávateľom, ale príspevok zo sociálneho fondu zamestnávateľa.

26.

V tomto prípade je podstatný pojem „extra príspevok na stravné“. Ak je reč o jednorazovo vyššom príspevku na stravovanie poskytovanom zamestnancom v súlade so Zákonníkom práce a z **prostriedkov sociálneho fondu** (napr. z internej smernice o tvorbe a použití prostriedkov sociálneho fondu by takýto vyšší príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie zamestnancov na mesiac december v porovnaní s inými kalendárnymi mesiacmi bol exaktne uvedený), potom je možné **uplatniť oslobodenie od dane** v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov bez ohľadu na to, či ide o stravovaciu poukážku alebo účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie, a bez ohľadu na to, či berieme do úvahy legislatívu platnú do 31. 12. 2021 alebo legislatívu platnú od 1. 1. 2022.

Ak by išlo o poskytnutie „extra“ príspevku na stravné (v podobe stravovacích poukážok vydaných zamestnancom nad rámec nárokovateľných stravovacích poukážok podľa Zákonníka práce alebo v podobe finančného príspevku hradeného zo zdrojov zamestnávateľa nad zákonom limitovanú výšku príspevku zamestnávateľa vyplývajúcu zo Zákonníka práce a príspevku zo sociálneho fondu), potom by podľa legislatívy platnej od 1. 1. 2022 išlo o **zdaniteľné benefity zamestnanca**, nakoľko oslobodiť od dane je možné v súlade s § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov len také príspevky na stravovanie poskytované zamestnávateľom (či už z vlastných prostriedkov, alebo z prostriedkov sociálneho fondu), ktoré sú zamestnancovi poskytnuté v súlade so Zákonníkom práce.

V prípade stravovacích poukážok (či už „papierových“, alebo elektronických) vydaných nad rámec Zákonníka práce by bolo možné s účinnosťou od 1. 1. 2022 uplatniť **oslobodenie od dane** v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov, a to v úhrnej výške 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov za predpokladu, že takýto výdavok (náklad) by si zamestnávateľ neuplatnil (nezahrnul) do svojich daňových výdavkov.