

Formy stravovania na pracovisku ako zamestnanecký benefit

Od 1.3.2021 dochádza k zmene podmienok pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov na pracovisku a to v nadväznosti na § 152 Zákonníka práce (ZP) a práve táto zmena vyvolala u zamestnávateľov aj zamestnancov celý rad otázok spojených s:

- formou zabezpečovania stravy na pracovisku v súlade so ZP, osobitne ako postupovať, aby zamestnanec nebol zaťažovaný dodatočnými daňovými povinnosťami ?
- v akej výške a z akých zdrojov má zamestnávateľ uhradiť/financovať stravovanie na pracovisku, resp. poskytnutie finančného príspevku pre zamestnancov tak, aby zvolený spôsob financovania tejto zákonnej povinnosti zamestnávateľa voči jeho zamestnancovi bol spravodlivý pre zamestnancov, a to vo všetkých formách stravovania poskytovaného zamestnávateľom?

Ako túto povinnosť upravuje Zákonník práce?

§ 152 ods. 2 ZP – formy zabezpečenia stravovania v priebehu pracovnej zmeny sú:

- a) poskytnutie teplého jedla vrátane vhodného nápoja (vo vlastnom zariadení alebo zariadení iného zamestnávateľa),
- b) poskytnutie stravovacej poukážky, ktoré zamestnanec použije vo vybraných stravovacích zariadeniach,
- c) poskytnutie finančného príspevku na stravovanie – ako modifikovaná forma splnenia zákonnej povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancovi.

V akej výške je zamestnávateľ povinný prispievať svojim zamestnancom na stravovanie?

Zamestnávateľ **povinne prispieva** na stravovanie svojim zamestnancom (*ak nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa*), na základe výberu zamestnanca, pričom ZP túto problematiku upravuje v § 152 ods. 3 nasledovne:

Výška príspevku a jeho zdroje sú:

1/ príspevok z nákladov – ak zamestnávateľ poskytuje:

- a) **teplé jedlo** – najmenej 55% z ceny jedla – najviac 2,81 € (55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín)
- b) **stravovaciou poukážku** - najmenej 2,11 € (55 % z minimálnej hodnoty stravovacej poukážky v sume 3,83 €) a súčasne - najviac 2,81 € (55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín),
- c) táto výška príspevku je rovnaká pre všetkých zamestnancov,

2/ príspevok zo sociálneho fondu – táto suma nie je zákonom č. 152/1995 Z. z. o sociálnom fonde limitovaná, bez ohľadu na formu poskytovania stravovania.

Úprava v zákone o dani z príjmov

Zákon o dani z príjmov v § 5 ods. 7 písm. b) v znení účinnom od 1. 3. 2021 **od dane oslobodzuje:**

- **hodnotu stravy - nepenažné plnenie** bez ustanovenia limitu, poskytovanú zamestnancovi:
 - na spotrebu na pracovisku *alebo*
 - v rámci stravovania zabezpečeného prostredníctvom iných subjektov (stravovacie poukážky) a
- **finančný príspevok** na stravovanie poskytovaný podľa **§ 152 ZP**.

Na účely **oslobodenia od dane** podľa tohto ustanovenia ZDP sa **rozlišuje**, či zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi **stravovanie**:

a) v nepeňažnej forme (hodnota stravy) - oslobodenie od dane bez určeného limitu, alebo
b) v peňažnej forme (finančný príspevok) - oslobodenie od dane len v určenom rozsahu
v nadväznosti na § 152 ods. 8 ZP

Ad a) - stravovanie v nepeňažnej forme - je poskytované na spotrebu **na pracovisku alebo** v rámci stravovania zabezpečovaného prostredníctvom iných subjektov (**stravovacie poukážky**) ako **nepeňažné plnenie**. Hodnota stravy zamestnávateľom poskytovaná zamestnancovi v nepeňažnej forme nie je na tento účel limitovaná. Hodnota stravy poskytnutá takýmto spôsobom je pre zamestnanca **v plnej sume oslobodená od dane z príjmov**.

Ad b) - **finančného príspevku** - nad rámec povinnosti podľa § 152 ZP (nad rámec sumy 2,81 €), podľa osobitného predpisu, ktorým je:

- **zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde** v z.n.p. Zamestnávateľ v rámci svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi - /§ 7 ods. 1 písm. a) zákona o SF/,
- **príspevok na stravovanie zamestnancov zo sociálneho fondu nie je limitovaný**, preto u zamestnanca je považovaný za príjem oslobodený od dane podľa § 5 ods. 7 písm. b) ZDP; takto poskytovaný **finančný príspevok je u zamestnanca považovaný za príjem oslobodený od dane podľa § 5 ods. 7 písm. b) ZDP**.

Daňové hľadisko poskytnutia finančného príspevku na strane zamestnávateľa:

Sociálny fond - obchodné spoločnosti/zamestnávatelia môžu tento fond tvoriť za podmienok presne ustanovených samotným zákonom o sociálnom fonde a to z:

1/ daňových výdavkov ako úhrn:

- a) **povinného prídeltu** vo výške **0,6 % až 1 %** z úhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (resp. mesačne z úhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny mesiac)
- b) **ďalšieho prídeltu** vo výške
 1. dohodnutej **v kolektívnej zmluve alebo vo vnútornom predpise** /ak u zamestnávateľa nemôže pôsobiť odborový orgán), najviac vo výške **0,5 %** z úhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom za kalendárny rok (resp. mesačne ako v písm. a)/, alebo
 2. sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť najviac vo výške 0,5% ako v bode 1;

2/ zisku po zdanení/nerozdeleného zisku – bez ďalších obmedzujúcich podmienok; táto možnosť je výhodná pre dobre hospodáriace obchodné spoločnosti (zamestnávateľov), ktoré vytvárajú zisk. Príspevky do sociálneho fondu zo zisku po zdanení (z nerozdelených ziskov minulých rokov) napomáhajú k tvorbe podnikovej sociálnej politiky zamestnávateľov a to nielen vo forme možnosti hodnoty stravy poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečovaného prostredníctvom iných subjektov a finančný príspevok na stravovanie poskytovaný podľa osobitného predpisu (Zákonník práce), ale aj celého radu ďalších benefitov, ktoré za podmienok ustanovených v § 5 ods. 5 a 7 zákona o dani z príjmov, nie sú u zamestnancov zdaniteľnými príjmami (ide o nezdaňované/oslobodené príjmy).

Článok pripravila: Ing. Valéria Jarinkovičová, Ing. Zdenka Kováčová,