

Finančný príspevok na stravovanie bude od 1. marca 2021 alternatívou stravných lístkov

Dňa 4. februára 2021 bola v Národnej rade Slovenskej republiky schválená novela zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ v príslušnom tvare). Prináša viaceré dôležité zmeny pre zamestnancov aj zamestnávateľov. Jednou z najväčších je rozšírenie možností toho, ako si môže zamestnávateľ splniť povinnosť týkajúcu sa stravovania zamestnancov. Ďalšou možnosťou splnenia si tejto povinnosti bude od 1. marca 2021 aj poskytnutie finančného príspevku na stravovanie.

Súčasnú možnosť zabezpečenia stravovania zamestnancov zostávajú

Od 1. marca 2021 bude ďalej v platnosti všeobecná povinnosť zamestnávateľa zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti.

Zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom stravovanie najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny:

1. **vo vlastnom stravovacom zariadení,**
2. **v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa,** alebo
3. **prostredníctvom stravovacích poukážok,** teda stravných lístkov alebo gastrolístkov (prostredníctvom osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby).

Od 1. marca 2021 k týmto trom možnostiam pribudne nová. Novinkou bude, že **zamestnávateľ nebude mať povinnosť zabezpečovať stravovanie voči zamestnancom, ktorým poskytne účelovo viazaný finančný príspevok** na stravovanie. To znamená, že zamestnancom, ktorým bude poskytovaný finančný príspevok na stravovanie, nemusí zamestnávateľ zabezpečiť stravovanie vo vlastnom alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa a ani prostredníctvom stravných lístkov.

Od 1. marca bude možné poskytnúť finančný príspevok na stravovanie

Po novele Zákonníka práce je potrebné rozlišovať medzi:

1. „zabezpečením stravovania“ (môže mať tri spomínané formy) a
2. „poskytnutím finančného príspevku na stravovanie“.

Poskytnutie finančného príspevku na stravovanie sa nepovažuje za formu zabezpečenia stravovania. Ak ale zamestnávateľ zamestnancovi poskytne finančný príspevok na stravovanie, nie je povinný zamestnancovi zabezpečiť stravovanie.

Finančný príspevok na stravovanie bude alternatívou k zabezpečeniu stravovania.

Tak, ako v prípade zamestnancov, ktorým sa zabezpečuje stravovanie, bude mať nárok na **poskytnutie finančného príspevku na stravovanie ten zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.** Ak pracovná zmena zamestnanca

trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ mu bude môcť poskytnúť ďalší finančný príspevok na stravovanie.

Kedy je zamestnávateľ povinný poskytnúť finančný príspevok na stravovanie

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie, ak:

- povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
- zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie žiadnym iným spôsobom (vo vlastnom alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa a ani stravným lístkami),
- zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny 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 by akákoľvek forma zabezpečenia stravovania bola v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce.

V týchto prípadoch Zákonník práce **aj doteraz ukladal zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť zamestnancom finančný príspevok na stravovanie**, takže u týchto zamestnancov k žiadnej zmene od 1. marca 2021 nedochádza. V závislosti od konkrétneho prípadu môže ísť napríklad o zamestnancov vykonávajúcich prácu v lesníctve, v doprave, prácu doma alebo takých, ktorí pre zdravotné dôvody potrebujú špecifický druh stravy.

Poznámka: Ustanovenie § 152 ods. 6 Zákonníka práce účinného od 1. marca 2021 o zamestnancoch, ktorým je zamestnávateľ vždy povinný poskytnúť finančný príspevok na stravovanie, má jeden legislatívno-technický problém. Ak situácie pre poskytnutie finančného príspevku na stravovanie nemusia nastať spoločne, tak medzi poslednými dvoma situáciami má byť spojka „alebo“. Vyplýva to aj z bodu 5.2 prílohy č. 1 k Legislatívnym pravidlám vlády Slovenskej republiky. Keďže to tak v tomto prípade nie je, hrozí riziko právneho výkladu, že je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie len vtedy, ak tento zamestnanec splňa všetky štyri podmienky súčasne.

Kedy má zamestnanec na výber medzi finančným príspevkom a gastrolítkom

Ak nejde o prípady zamestnancov, ktorým zamestnávateľ musí poskytnúť finančný príspevok na stravovanie (predchádzajúca časť článku) a **zamestnávateľ nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa**, je povinný umožniť zamestnancom výber medzi poskytnutím stravných lístkov a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.

Nevyhnutnou podmienkou na to, aby sa zamestnanec mohol rozhodnúť medzi stravným lítkom a finančným príspevkom na stravovanie je teda to, že zamestnávateľ nemôže zabezpečovať stravovanie vo vlastnom alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa. Ak zamestnávateľ prevádzkuje vlastnú jedáleň, zamestnanci chodia na obedy do jedálne iného zamestnávateľa, zamestnávateľ zabezpečuje obedy formou donáškovej služby, zamestnávateľ zabezpečuje obedy formou cateringu (k zamestnávateľovi na obed príde firma a podáva zamestnancom jedlo) a podobne, tak **títo zamestnanci nemôžu od zamestnávateľa namiesto tejto formy stravovania požadovať finančný príspevok na stravovanie**.

Ak zamestnávateľ ale žiadnym takýmto spôsobom nebude zabezpečovať stravovanie, budú si môcť jeho zamestnanci vybrať medzi gastrolístkami a finančným príspevkom na stravovanie. Z uvedeného vyplýva to, že **možnosť poberať finančný príspevok na stravovanie budú mať všetci tí zamestnanci, ktorým doteraz zamestnávateľ poskytoval gastrolístky.** Možnosť voľby medzi gastrolístkami a finančným príspevkom na stravovanie bude výhradne na strane zamestnancov. Zamestnávateľ o tejto voľbe nemôže rozhodovať a musí rešpektovať tú voľbu, pre ktorú sa rozhodol zamestnanec.

Zamestnanec bude môcť svoje rozhodnutie zmeniť až po roku

Do okamihu, kým sa zamestnanec rozhodne medzi finančným príspevkom na stravovanie a stravnými lístkami, je na rozhodnutí zamestnávateľa, či bude zamestnancovi zabezpečovať stravovanie prostredníctvom stravných lístkov alebo mu bude poskytovať finančný príspevok na stravovanie. Po tom, ako sa zamestnanec rozhodne, je zamestnávateľ povinný rešpektovať jeho voľbu.

Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže. To znamená, že ak sa zamestnanec rozhodne pre stravné lístky, nemôže v priebehu ďalších 12 mesiacov svoje rozhodnutie zmeniť a vybrať si finančný príspevok na stravovanie. Rovnako to samozrejme platí aj naopak, teda ak sa zamestnanec najskôr rozhodne pre finančný príspevok na stravovanie. **Rozhodnúť sa pre druhú alternatívu môže zamestnanec až po uplynutí 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa jeho rozhodnutie viaže.**

Zamestnávateľ môže ustanoviť vo vnútornom predpise podrobnosti výberu a realizácie povinnosti zamestnávateľa zabezpečovať stravovanie alebo poskytovať finančný príspevok na stravovanie na základe výberu. Zamestnávateľia teda v internom predpise môžu určiť aj lehotu, v ktorej je zamestnanec povinný sa rozhodnúť, a ďalšie podrobnosti.

Výška finančného príspevku bude zhodná s príspevkom na stravný lístok

Výška finančného príspevku na stravovanie závisí od toho, či zamestnávateľ prispieva na stravovanie aj iným zamestnancom, alebo nie.

Ak zamestnávateľ prispieva na stravovanie aj iným zamestnancom, tak bude zamestnancom poskytovať finančný príspevok na stravovanie v takej sume, v akej prispieva na stravovanie týmto iným zamestnancom (napríklad v takej výške, v akej prispieva iným zamestnancom na stravné lístky). Minimálna výška finančného príspevku na stravovanie v takomto prípade je 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky. Keďže zamestnávateľ môže podľa Zákonníka práce prispieť zamestnancovi na každé jedlo najviac do sumy 55 % **stravného** poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, bude aj maximálna výška finančného príspevku na stravovanie zhodná s touto sumou.

Výška finančného príspevku na stravovanie bude zodpovedať príspevku na stravné lístky.

Môže však existovať aj situácia, **keď zamestnávateľ neprispieva na stravovanie žiadnemu zamestnancovi.** Dôvodom môže byť napríklad to, že má len jedného zamestnanca alebo všetci jeho zamestnanci sa rozhodli poberať finančný príspevok na stravovanie. Ak

zamestnávateľ neprispieva na stravovanie iným zamestnancom, suma finančného príspevku na stravovanie je najmenej 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky, najviac však 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.

Okrem finančného príspevku na stravovanie môže zamestnávateľ týmto zamestnancom na stravovanie nad rámec svojej povinnosti prispieť aj zo [sociálneho fondu](#).

Minimálna výška finančného príspevku na stravovanie bude zhodná s výškou príspevku zamestnávateľa na stravný lístok v minimálnej hodnote a maximálna výška finančného príspevku na stravovanie bude zhodná s výškou príspevku zamestnávateľa na stravný lístok v maximálnej hodnote.

Niektorí zamestnávateľia budú príspevok na stravovanie poskytovať neskôr

Niektorí zamestnávateľia majú uzatvorené s obchodnými spoločnosťami emitujúcimi stravné lístky zmluvy o zabezpečení stravovacích poukážok. Prechod veľkého počtu zamestnancov takéhoto zamestnávateľa na finančný príspevok na stravovanie by im mohol spôsobiť problémy (napríklad pre predčasné ukončenie zmluvy). Prechodné ustanovenia Zákonníka práce preto **takýmto zamestnávateľom dávajú prechodné obdobie, počas ktorého nebudú musieť poskytovať svojim zamestnancom finančný príspevok na stravovanie.**

Zamestnávateľ, ktorý pred 1. marcom 2021 alebo v období od 1. marca 2021 do 31. decembra 2021 uzatvoril zmluvu o zabezpečení stravovacích poukážok, do skončenia účinnosti tejto zmluvy (najdlhšie však do 31. decembra 2021) **nie je povinný dať zamestnancom možnosť vybrať si medzi stravovacími poukážkami a finančným príspevkom na stravovanie.**

Tento zamestnávateľ sa teda od 1. marca 2021 musí rozhodnúť medzi tým, či umožní zamestnancom výber medzi stravovacími poukážkami a finančným príspevkom na stravovanie hneď alebo jeho zamestnanci do skončenia zmluvy s emitentom stravných lístkov nebudú mať možnosť výberu a budú dostávať len stravné lístky. Ak sa zamestnávateľ rozhodne pre druhú možnosť, zamestnanci si budú môcť vybrať medzi stravnými lístkami po skončení zmluvy s emitentom stravných lístkov. Ak sa takáto zmluva neskončí do 31. decembra 2021, tak napriek tomu budú mať **zamestnanci tohto zamestnávateľa najneskôr od 1. januára 2022 možnosť výberu medzi stravnými lístkami a finančným príspevkom na stravovanie.**

Mzdové, daňové a odvodové aspekty finančného príspevku na stravovanie

Finančný príspevok na stravovanie sa bude z mzdového hľadiska odlišovať od tradičných spôsobov zabezpečenia stravovania. Pri nich zamestnávateľ väčšinou zo mzdy zamestnancovi zráža časť príspevku, ktorou samotný zamestnanec prispieva na stravovanie. Pri finančnom príspevku na stravovanie **zamestnávateľ nebude zo mzdy zamestnancovi zrážať žiadnu sumu. Naopak, zamestnanec si na výplatnej páske nájde plusovú položku vo forme finančného príspevku na stravovanie, ktorá zvýši jeho čistú mzdu.** Finančný príspevok na stravovanie poskytovaný zamestnávateľom bude oslobodený od dane z príjmov, od sociálneho poistenia a aj od zdravotného poistenia. Pôjde o čistý príjem zamestnanca.

Nižšia výška provízie pri kúpe stravovacích lístkov od 1. marca 2021

Gastrolístky by pre zamestnávateľov od 1. marca 2021 mohli byť o niečo lacnejšie. Schválená novela Zákonníka práce totižto **znižuje výšku maximálneho poplatku za sprostredkované stravovacie služby z 3 % na 2 % hodnoty uvedenej na stravovacej poukážke**. Na druhej strane je však potrebné povedať, že okrem menovitej hodnoty stravovacích lístkov, poštovného, poistného, balného a sprostredkovateľskej provízie zamestnávateľ častokrát platí aj mnohé [vedľajšie poplatky](#). Poskytovatelia stravných lístkov môžu navýšením týchto iných poplatkov kompenzovať zníženie maximálnej výšky provízie.

Maximálna provízia pri nákupe stravných lístkov sa od marca 2021 zníži na 2 % ich hodnoty.

V tejto súvislosti je potrebné povedať, že novela Zákonníka práce sa nijako nedotkla oveľa problematickejšej témy, ktorou sú [provízie pri preplácaní gastrolístkov](#). Keď potraviny alebo stravovacie zariadenie gastrolístky získané od zákazníkov predložia emitentovi stravných lístkov, ten mu **pri ich preplatení zrazí z ich menovitej hodnoty províziu. Jej maximálna výška nebola nikdy ustanovená a nezmení sa to ani od 1. marca 2021**. V rámci pripomienkového konania stanovenie takejto hranice žiadalo viacero jeho účastníkov.

Prednostná elektronická forma stravovacích poukážok od roku 2023

Novela Zákonníka práce sa dotkla aj [formy stravných lístkov](#). V praxi existujú dve: elektronická a papierová. Doposiaľ nebola ani jedna z týchto foriem uprednostňovaná. To sa v budúcnosti zmení. **Od roku 2023 bude zamestnávateľ povinný poskytovať zamestnancovi stravovacia poukážku v elektronickej forme**. V papierovej forme bude môcť zamestnávateľ poskytnúť stravný lístok len vtedy, ak použitie stravného lístku v elektronickej forme zamestnancom počas pracovnej zmeny na pracovisku alebo v jeho blízkosti nie je možné.

To znamená, že prednostne bude od roku 2023 zamestnávateľ povinný poskytovať stravné lístky v elektronickej podobe vo forme dobíjacej stravovacej karty. Ak však obchody alebo reštaurácie **v blízkosti pracoviska zamestnanca nebudú akceptovať elektronicnú stravovacia kartu, zamestnávateľ zamestnancom poskytne papierové gastrolístky**.