



# WEBINÁRE

## OTÁZKY A ODPOVEDE

---

**Zmeny v stravovaní a benefitech v roku 2022.**

# Zmeny v stravovaní a benefitoch v roku 2022.



# I. Otázky súvisiace so stravovaním

---

1. Ako sa v súvislosti s navrhovanou zmenou výšky stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín (zo súčasných 5,10 € na 6,00 €) zmení minimálna výška príspevku zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov?

---
2. Ak zamestnanec nevyužije svoje právo výberu medzi stravovacou poukážkou a účelovo viazaným finančným príspevkom na stravovanie, môže zamestnávateľ rozhodnúť za zamestnanca a takémuto zamestnancovi poskytovať stravovacie poukážky?

---
3. Upravuje nejaký právny predpis ako dlho „vopred“ môže byť zamestnancovi poskytnutý účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie?

---
4. Môže zamestnávateľ za dni, za ktoré zamestnanec čerpá náhradné voľno, poskytnúť zamestnancovi aj účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie alebo len stravovaciu poukážku?

---
5. Je dobitie kreditu na stravovaciu kartu rovnocenné stravovacej poukážke (v papierovej forme)?

---
6. Zamestnanci pracujú na rôzne zmeny v trvaní od 8 do 12 hodín, a preto počítame nárok na (počet) stravných lístkov ako podiel počtu odpracovaných hodín a 8 – hodinovej pracovnej zmeny; výsledok zaokrúhľujeme nahor. Napr. 150 odpracovaných hodín / 8 = 18,75; zamestnancovi priznáme nárok na 19 stravných lístkov. Je tento postup správny?

---
7. Ak zamestnanec pracuje na skrátený úväzok (4 hodiny), ale každý deň odpracuje aj prestávku na obed, tzn. odpracuje každý deň 4,5 hodiny, má nárok na stravný lístok?

---
8. Pre zamestnancov, ktorí majú potvrdenie, že sa nemôžu stravovať v závodnej jedálni platí tiež možnosť výberu medzi stravnými lístkami a finančným príspevkom, aj keď v internej smernici máme ustanovené, že takíto zamestnanci dostanú stravné lístky?

---
9. Ak zamestnávateľ poskytne stravný lístok alebo finančný príspevok nad rámec zákona (napr. počas dovolenky, návštevy lekára a pod.) je alebo nie je to pre zamestnávateľa daňovo uznaný výdavok / náklad? Čo to znamená pre zamestnanca – platí dane a odvody z celej sumy, keďže je to nad rámec zákona?

---
10. V prípade zatvorenia stravovacieho zariadenia (jedálne) napr. z technických príčin, karantény a pod. je možné vo vnútornom predpise upraviť, že zamestnancom budú poskytnuté (ako „náhradné“ plnenie) stravné lístky alebo musí im zamestnávateľ umožniť výber medzi stravným lístkom a finančným príspevkom na stravovanie?

---
11. V súčasnosti máme v kolektívnej zmluve uvedené, že na účely stravovania sa považuje za pracovnú zmenu, ak zamestnanec odpracuje viac ako 4 hodiny. Na základe tohto ustanovenia vydávame stravné lístky aj za prácu nadčas. Je táto definícia postačujúca alebo je potrebná bližšia špecifikácia, aby sme mohli naďalej poskytovať stravné lístky aj za prácu nadčas?

---

# I. Otázky súvisiace so stravovaním

---

12. Ak sme poskytli zamestnancom zálohy (či už v podobe peňažných prostriedkov pripísaných na bankový účet zamestnancov alebo vo forme dobitia stravovacích kariet) na stravné vo výške zodpovedajúcej príspevku zamestnávateľa na stravovanie na 23 dní v decembri na január a zároveň sme im poskytli aj príspevky na stravné na január (po zohľadnení decembrových „neprítomností“) je možné takúto zálohu na stravné považovať za „trvalú“ zálohu a prenášať ju cez roky a vysporiadať ju napr. až pri skončení pracovného pomeru?
- 
13. Stravné lístky poskytujeme zamestnancom vopred. Stravné lístky (nároky zamestnanca) sa zúčtujú na základe odpracovaných zmien v nasledujúcom mesiaci. Zamestnancom dávame však „navyše“ jednorazovú zálohu v počte 5 stravných lístkov. Je povinnosť takéto stravné lístky zúčtovať zamestnancovi vždy ku koncu roka?
- 
14. Ako je možné riešiť zvýšenie (minimálnej) hodnoty stravných lístkov od apríla u zamestnancov (šoférov), ktorým boli vydané stravné lístky alebo dobité stravovacie karty a tieto stravné lístky / kredit na stravovacích kartách neminú ani do mája?
- 
15. Je možné zvýhodniť nejakú časť zamestnancov (napr. vyšší manažment) vyššou hodnotou stravných lístkov alebo tým, že im poskytneme lístky aj za dni dovolenky, kým ostatným nie?
- 
16. Rozumieme tomu správne, že zamestnávateľ nemá povinnosť dožadovať sa rozhodnutia od zamestnanca, či chce finančný príspevok alebo kredit na karte a zároveň nemáme povinnosť sa to dotazovať zamestnanca každý rok? Je teda dostačujúce mať uvedené v smernici o stravnom, že jeho výber od 01.01.2022 je viazaný na 1 rok a po tejto lehote má právo nového výberu (konkrétne v mesiaci november môže požiadať o inú formu platnú od 01.01.2023 na jeden rok)? Čo ak zamestnanec svoj nárok na výber podľa smernice nevyužije, a príde v januári a bude si nárokovať na možnosť výberu? V našej spoločnosti vydávame zálohy finančného príspevku na stravné na 2 mesiace vopred, v januári vyplácame na marec, bude v poriadku, že jeho výber, ktorý urobil až v januári mu zohľadníme a stravné mu vyplátíme novou formou až od marca?
- 
17. Je povinnosťou zamestnávateľa aj v prípade nových zamestnancov, pýtať sa, resp. zisťovať, či majú záujem o finančný príspevok alebo stravovacie poukážky?
- 
18. Je niekde bližšie definované, za akých podmienok budeme musieť ďalej ako zamestnávateľ vydávať aj papierové stravné lístky? Čo sa myslí pod „dostatočnou blízkosťou“ stravovacieho zariadenia, ktoré akceptuje elektronické stravné lístky?
- 
19. Je už známa účinnosť opatrenia „nového“ MPSVaR o sumách stravného?
- 
20. Ide o diskrimináciu, ak príspevok zamestnávateľa je odlišný pre zamestnancov stravujúcich sa v závodnej jedálni oproti zamestnancom, ktorí obdržia finančný príspevok cez výplatu?
- 
21. Ak v dohode o brigádnickej práci študenta je priamo dohodnuté stravné – finančný príspevok na stravovanie, môžeme ho vtedy poskytovať? Budú platiť rovnaké podmienky, a teda nebude to zdanený príjem (2,81 €), ale to čo zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu (nad 2,81€) bude zdanené?
-

# I. Otázky súvisiace so stravovaním

---

22. Ako je to s daňovou uznateľnosťou provízie stravovacích spoločností? V Česku je provízia daňový náklad len vo výške 55 % a zvyšných 45 % provízie je nedaňový náklad. Ako je to v Slovenskej republike s províziami stravovacích spoločností?

---

23. Ak zamestnanec pracuje nad 11 hodín, musíme prispievať druhým príspevkom (stravným lístkom) rovnakou sumou? Ak zamestnanec pracuje nad 11 hodín, naša firma neprispieva zamestnancovi zo sociálneho fondu. Je to správne?

---

24. Zamestnanci v teréne dostávajú diéty (sú permanentne na služobnej ceste) za každý odpracovaný deň. Musia sa aj takéto diéty vyplácať vopred?

---

## II. Otázky súvisiace s nepeňažnými benefitmi

---

25. Môže od dane oslobodiť nepeňažný príjem poskytnutý zamestnancovi v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov (v úhrnnej sume najviac 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov, ak tento zákon neustanovuje inak a zamestnávateľom vynaložené prostriedky na toto nepeňažné plnenie nie sú uplatnené ako výdavky / náklady na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdani-telných príjmov) aj nezisková organizácia (organizácia nezaložená alebo nezriadená na podnikanie)?
- 
26. Ak sa rozhodne zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi benefit vo forme dobitia stravovacej karty napr. vo výške 125 € / štvrtrok (tzn. v úhrne vo výške 500 € za kalendárny rok), ide o nepeňažný benefit oslobodený od dane a odvodov?
- 
27. Ak zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi stravovanie v stravovacom zariadení a hodnota obeda je 6 € a zamestnávateľ zamestnancovi prispieva maximálnou možnou výškou príspevku vyplývajúcou zo Zákonníka práce (alebo osobitného predpisu), prispieva mu zo sociálneho fondu a rozhodne sa mu zvýšnú sumu 2 € „dofinancovať“, tzn. prispieť nad rámec zákonných povinností, nemôže zamestnávateľ túto sumu zamestnancovi oslobodiť od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov (max. do výšky 500 € ročne). Ide predsa o nepeňažné plnenie (benefit) zamestnanca. Je niekde v zákone o dani z príjmov uvedené, že keď sa uplatňuje oslobodenie podľa § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov, už nie je možné uplatniť oslobodenie od dane podľa § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov, tzn. že nie je možná kombinácia týchto dvoch ustanovení?
- 
28. Môže byť poskytnutie bonboniéry ženám k MDŽ považovaný za nepeňažný benefit, na ktorý je možné uplatniť oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov? Je potrebné mať takýto nepeňažný benefit niekde upravený?
- 
29. Považuje sa za nepeňažný benefit zamestnanca aj parkovanie na firemnom parkovisku? Ako stanoví jeho výšku? Môže to byť 0,01 € za deň?
- 
30. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom čaje a kávu, ktoré majú zamestnanci k dispozícii v kuchynke pre zamestnancov. Aj toto sa má považovať za nepeňažný príjem zamestnanca, pri ktorom sa môže uplatniť oslobodenie od dane do úhrnnej výšky 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov?
- 
31. Ak zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom občerstvenie (pohostenie) a účtuje to ako náklady na reprezentáciu (nákladový účet 513), považuje sa takéto občerstvenie za nepeňažný príjem zamestnanca?
- 
32. Sú body pridelené zamestnancovi prostredníctvom produktu Cafetéria nepeňažným príjmom? Je možné na takýto nepeňažný príjem uplatniť oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov?
- 
33. Môže zamestnávateľ v internom predpise stanoviť, že v decembri zamestnancom poskytne nepeňažný benefit v podobe „druhého“ stravného lístku vo forme dobitia stravovacej poukážky v menovitej hodnote 2 €, a to za každý odpracovaný deň v roku?
- 
34. Môžeme finančný príspevok na stravu pripísaný na kartu EDENRED vo výške 100 EUR / štvrtrok považovať za nepeňažný príjem zamestnanca?
- 
35. Je možné naviazať poskytnutie nepeňažného príjmu oslobodeného od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov na odpracovaný deň alebo musí každý zamestnanec dostať rovnakú sumu nepeňažného príjmu?
-

### **III. Otázky súvisiace so sociálnym fondom**

---

**36.** Je možné zvýšiť tvorbu sociálneho fondu (zo súčasných 0,6 % z objemu hrubých miezd na 1 % z objemu hrubých miezd) aj v neziskovej organizácii (organizácia nezaložená alebo nezriadená na podnikanie)?

---

**37.** Ak by sme zamestnancom chceli koncom roka poskytnúť príspevok zo sociálneho fondu vo forme stravovacích poukázok nad rámec Zákonníka práce, bolo by to možné?

---

**38.** Je možné zamestnancom poskytnúť jednorázovo „extra stravné“ (napr. vo výške 300 € / zamestnanec) hradené zo sociálneho fondu formou finančného príspevku na základe kolektívnej zmluvy?

---

## 1.

Minimálna výška príspevku zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov závisí od toho, akou **formou zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom stravovanie** (vlastné stravovacie zariadenie, zmluvné stravovacie zariadenie alebo stravovacie poukážky), resp. či im poskytuje **účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie** a od toho, podľa akej **právnej normy** zamestnávateľ postupuje (zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov alebo osobitné predpisy).

V prípade toho zamestnávateľa, ktorý sa riadi **Zákonníkom práce**, v súvislosti so zvýšením stravného poskytovaného pri (tuzemskej) pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, bude **zamestnávateľ povinný zamestnancovi prispievať**:

- v prípade zabezpečenia stravovania prostredníctvom **vlastného** alebo **zmluvného stravovacieho zariadenia** minimálne sumou zodpovedajúcou **55 % ceny jedla** (Zákonník práce sa v prípade takejto formy zabezpečenia stravovania zamestnancov nemení, a teda zvýšenie stravného poskytovaného pri tuzemskej pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín **nemá vplyv na výšku príspevku na stravovanie**, ktorú je zamestnávateľ povinný zamestnancom prispievať, tzn. ak sa nezmení samotná cena jedla poskytovaného zamestnancovi vo vlastnom stravovacom zariadení alebo prostredníctvom zmluvného stravovacieho zariadenia, nemení sa ani minimálna výška príspevku zamestnávateľa, ktorou zamestnancovi prispieva na zabezpečenie stravovania);
- v prípade zabezpečenia stravovania prostredníctvom **stravovacej poukážky** (minimálna menovitá hodnota stravovacej poukážky sa zvýši zo súčasných 3,83 € na 4,50 €) 55 % z (minimálnej) hodnoty stravovacej poukážky, t. j. sumou **2,48 €** (namiesto súčasných 2,11 €);
- v prípade poskytovania **účelovo viazaného finančného príspevku** na stravovanie sumou zodpovedajúcou 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky (minimálna menovitá hodnota stravovacej poukážky sa zvýši zo súčasných 3,83 € na 4,50 €), t. j. sumou **2,48 €** (namiesto súčasných 2,11 €).

**Maximálna výška príspevku** zamestnávateľa na stravovanie zamestnanca je Zákonníkom práce limitovaná na 55 % hodnoty stravného poskytovaného pri (tuzemskej) pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, t. j. na sumu **3,30 €** (namiesto súčasných 2,81 €).

V prípade toho zamestnávateľa, ktorý sa riadi **osobitnými predpismi** (zákon č. 73/1998 Z. z. o **štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, SIS, Zboru väzenskej a justičnej stráže SR a Železničnej polície** v znení neskorších predpisov, zákon č. 315/2001 Z. z. o **Hasičskom a záchrannom zbore** 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 alebo zákon č. 35/2019 Z. z. o **finančnej správe** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov), v súvislosti so zvýšením stravného poskytovaného pri (tuzemskej) pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, bude **zamestnávateľ povinný zamestnancovi prispievať**:

- v prípade zabezpečenia stravovania prostredníctvom **vlastného** alebo **zmluvného stravovacieho zariadenia** minimálne sumou zodpovedajúcou **65 % ceny jedla** (Zákonník práce sa v prípade takejto formy zabezpečenia stravovania zamestnancov nemení, a teda zvýšenie stravného poskytovaného pri tuzemskej pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín **nemá vplyv na výšku príspevku na stravovanie**, ktorú je zamestnávateľ povinný zamestnancom prispievať, tzn. ak sa nezmení samotná cena jedla poskytovaného zamestnancovi vo vlastnom stravovacom zariadení alebo prostredníctvom zmluvného stravovacieho zariadenia, nemení sa ani minimálna výška príspevku zamestnávateľa, ktorou zamestnancovi prispieva na zabezpečenie stravovania);
- v prípade zabezpečenia stravovania prostredníctvom **stravovacej poukážky** (minimálna menovitá hodnota stravovacej poukážky sa zvýši zo súčasných 3,83 € na 4,50 €) 65 % z (minimálnej) hodnoty stravovacej poukážky, t. j. sumou **2,93 €** (namiesto súčasných 2,49 €);
- v prípade poskytovania **účelovo viazaného finančného príspevku** na stravovanie sumou zodpovedajúcou 65 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky (minimálna menovitá hodnota stravovacej poukážky sa zvýši zo súčasných 3,83 € na 4,50 €), t. j. sumou **2,93 €** (namiesto súčasných 2,49 €).

**Maximálna výška príspevku** zamestnávateľa na stravovanie zamestnanca je podľa vyššie uvedených **osobitných predpisov** limitovaná na 65 % hodnoty stravného poskytovaného pri (tuzemskej) pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, t. j. na sumu **3,90 €** (namiesto súčasných 3,32 €).



## 2.

V takomto prípade sa riadite ustanovením § 152 ods. 7 Zákonníka práce, v zmysle ktorého **do uskutočnenia výberu zo strany zamestnanca** zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi stravovanie formou stravovacej poukážky alebo mu poskytuje finančný príspevok na stravovanie v sume podľa § 152 ods. 8 Zákonníka práce (suma, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie iným zamestnancom vo výške 55 % ceny jedla, najmenej však 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky a najviac 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín; okrem toho zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi aj príspevok podľa osobitného predpisu, napr. príspevok zo sociálneho fondu). Odporúčame upraviť si postup zamestnávateľa vo vnútornom predpise, čo nepriamo vyplýva aj z § 152 ods. 7 Zákonníka práce, v zmysle ktorého podrobnosti výberu a realizácie povinnosti zamestnávateľa zabezpečovať stravovanie alebo poskytovať finančný príspevok na stravovanie na základe výberu môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise. Z vyššie uvedeného vyplýva, že **do uskutočnenia výberu zo strany zamestnanca** môže zamestnávateľ rozhodnúť (resp. určiť vo vnútornom predpise), či bude zamestnancovi poskytovať stravovaciu poukážku alebo účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie, ak ale zamestnanec využije svoje právo výberu, zamestnávateľ musí **akceptovať voľbu zamestnanca**, pričom zamestnanec je viazaný svojím výberom počas **12 mesiacov odo dňa**, ku ktorému sa výber viaže, resp. kratším obdobím (napr. do konca kalendárneho roka), ak takýto postup upravuje vnútorný predpis zamestnávateľa (aby nedochádzalo k tomu, že každému zamestnancovi plynie iné 12 mesačné obdobie, počas ktorého je tento zamestnanec viazaný svojím výberom, pretože by to bolo pre zamestnávateľa zbytočne administratívne náročné).

### 3.

Výklad § 152 Zákonníka práce sa ustálil tak, že zamestnancovi je potrebné poskytnúť stravovaciu poukážku, resp. poskytnúť účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie **vopred** (tzn. najneskôr v deň, v ktorý má byť zamestnancovi zabezpečené stravovanie formou stravovacej poukážky alebo účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie má byť vyplatený). Žiaden právny predpis však neupravuje / nezakazuje, že napr. účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie na mesiac marec nemôže byť zamestnancovi vyplatený vo výplatnom termíne miezd za január (napr. 08.02.). Odporúčame, aby si takýto postup zamestnávateľ **upravil vo vnútornom predpise** týkajúcom sa stravovania. Zastávame názor, že ak bude **termín výplaty** účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie, ako aj **spôsob vyúčtovania** tohto účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie (napr. za dni / zmeny, za ktoré zamestnancovi nevznikol nárok na takýto príspevok) upravený vo vnútornom predpise zamestnávateľa, zamestnávateľ bude postupovať spôsobom, aký si určil v tomto vnútornom predpise.

#### 4.

Z § 152 ods. 9 písm. a) Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ môže **upraviť podmienky**, za ktorých bude zamestnancom **poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravednenej neprítomnosti zamestnanca v práci**. Ak takéto upravené podmienky vyplývajú z **kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu zamestnávateľa** (po prerokovaní so zástupcami zamestnancov; zamestnávateľ, u ktorého nepôsobí zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne), môže zamestnávateľ (za rovnakých daňovo-odvodových podmienok ako v prípade riadne odpracovaných dní / zmien) zamestnávateľ prispievať na stravovanie. Uvedené ustanovenie sa vzťahuje nielen na stravovacie poukážky alebo zabezpečenie stravovania prostredníctvom stravovacieho zariadenia, ale **aj na účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie**. Upozorňujeme, že zamestnávateľ by mal zamestnancovi za dni náhradného voľna prispievať na stravovanie takým **spôsobom, aký si zamestnanec zvolil** (uvedené platí v prípade, ak má zamestnanec právo voľby medzi stravovacou poukážkou a účelovo viazaným finančným príspevkom na stravovanie).

## 5.

Stravovacia karta (stravovacia poukážka v elektronickej forme) je **rovnocenná** stravnému lístku (stravovacia poukážka v papierovej forme).

S účinnosťou od 01.01.2023 bude § 152 ods. 4 Zákonníka práce **preferovať** práve stravovacie karty, t. j. stravovacie poukážky v elektronickej forme: „Zamestnávateľ poskytuje stravovaciu poukážku 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.“

## 6.

Nie, tento postup **nie je správny**. V zmysle § 152 ods. 2 Zákonníka práce **nárok na zabezpečenie stravovania** (v stravovacom zariadení alebo formou stravovacej poukážky) **alebo poskytnutie účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie** má zamestnanec, ktorý v **rámci pracovnej zmeny** vykonáva **prácu viac ako štyri hodiny**. Ak **pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín**, zamestnávateľ **môže zabezpečiť ďalšie stravovanie** alebo **poskytnúť ďalší účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie**. Z uvedeného vyplýva, že nárok zamestnanca na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie **nezávisí** od násobku 8hodinových odpracovaných „úsekov“, resp. množstva odpracovaných hodín delených 8mimi hodinami. Povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie alebo poskytnúť účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie sa vzťahuje na **výkon práce zamestnanca v rámci pracovnej zmeny**. Pracovná zmena je časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný na základe **vopred určeného rozvrhu pracovných zmien** odpracovať v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich a prestávka v práci (§ 90 ods. 1 ZP). Zamestnanec, ktorý odpracuje v jeden deň 4 hodiny (napr. z dôvodu čerpania ½ dňa dovolenky), v druhý deň 11 hodín (napr. z dôvodu práce nadčas) a ďalších 13 dní odpracuje 135 hodín, z čoho ďalších 5 hodín sú nadčasy, tzn. celkovo odpracuje 150 hodín, nemôže mať nárok na 19 stravných lístkov, ale na 14 stravných lístkov (zamestnanec odpracoval 14 zmien v trvaní viac ako štyri hodiny, a zároveň v trvaní nie viac ako 11 hodín). Odporúčame postupovať nasledovne:

- zamestnancovi, ktorý v rámci jednej pracovnej zmeny **odpracuje viac ako 4 hodiny**, vzniká nárok na stravný lístok;
- zamestnancovi, ktorý v rámci jednej pracovnej zmeny odpracuje viac ako 11 hodín (napr. pri 12 – hodinovej pracovnej zmene), môžete priznať dva stravné lístky, pričom uvedený postup bude upravený v **kolektívnej zmluve, pracovnej zmluve** alebo **vnútornom predpise zamestnávateľa** (po prerokovaní zo zástupcami zamestnancov; zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne);
- zamestnancovi, ktorý odpracuje prácu **nadčas**, tzn. mimo rámca rozvrhu pracovných zmien, je možné (po prerokovaní so zástupcami zamestnancov; zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne) v zmysle § 152 ods. 9 písm. b) Zákonníka práce umožniť stravovať sa za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (napr. ako tým, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín), a teda priznať im nárok na dva stravné lístky.

Upozorňujeme, že stravné lístky je zamestnancovi nutné vydať (poskytnúť) **vopred**, nie spätne. Pri spätnom vydaní stravných lístkov koná zamestnávateľ v rozpore s § 152 Zákonníka práce a ustáleným výkladom tohto ustanovenia, čo po zmene zákona o dani z príjmov (s účinnosťou od 01.01.2022) môže viesť k **nemožnosti uplatniť oslobodenie od dane** na príspevky zamestnávateľa na stravovanie zamestnanca a príspevok zo sociálneho fondu v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov.

## 7.

V zmysle § 152 ods. 2 Zákonníka práce **nárok na zabezpečenie stravovania** (v stravovacom zariadení alebo formou stravovacej poukážky) **alebo poskytnutie účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie** má zamestnanec, ktorý v **rámci pracovnej zmeny** vykonáva **prácu viac ako štyri hodiny**. Zamestnanec, ktorý pracuje na skrátený (polovičný) úväzok, **nesplňa podmienku odpracovania práce** v rámci (svojho skráteného) pracovného úväzku viac ako štyri hodiny, pretože jeho dohodnutá pracovná zmena netrvá viac ako štyri hodiny. Pracovná zmena je časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný na základe **vopred určeného rozvrhu pracovných zmien** odpracovať v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich a prestávka v práci (§ 90 ods. 1 Zákonníka práce). Zároveň upozorňujeme na ustanovenie § 91 ods. 1 Zákonníka práce, v zmysle ktorého je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého **pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút**; mladistvému zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je **dlhšia ako štyri a 1/2 hodiny**, je zamestnávateľ povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Z uvedeného vyplýva, že zamestnanec pracujúci na skrátený pracovný úväzok (4 hodiny) nemá nárok na poskytnutie prestávky na odpočinok a jedenie a prípadná práca nad dohodnutý 4hodinový pracovný úväzok bude považovaná za prácu **nadčas**. V takomto prípade by mohol zamestnávateľ postupovať v zmysle § 152 ods. 9 písm. b) Zákonníka práce a umožniť stravovať sa aj tým zamestnancom, ktorí **pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom**. Zamestnávateľ môže takto postupovať po prerokovaní postupu so **zástupcami zamestnancov** (zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne a upraviť tento postup vo vnútornom predpise).

## 8.

Ak ide o taký prípad zamestnanca, ktorý na základe **lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára** (napr. imunológ, gastroenterológ, diabetológ alebo alergológ) zo zdravotných dôvodov **nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom**, zamestnávateľ je mu v zmysle § 152 ods. 6 písm. c) Zákonníka práce povinný **poskytnúť finančný príspevok na stravovanie**. Ak by zamestnanec **nemohol využiť ani stravovanie zabezpečené formou stravných lístkov** (napr. z dôvodu, že v blízkosti pracoviska sa nenachádzajú také stravovacie zariadenia, ktoré by vzhľadom na zdravotný stav zamestnanca ponúkali vhodnú stravu), potom nie je možné zamestnancovi „nanútiť“ stravný lístok a takéto **znenie internej smernice by bolo v rozpore** s ustanovením § 152 ods. 6 písm. c) Zákonníka práce.

Z ustanovenie § 152 ods. 7 Zákonníka práce vyplýva, že iba ten 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 umožniť zamestnancom výber** medzi stravovacou poukážkou a účelovo viazaným finančným príspevkom na stravovanie. Z uvedeného ustanovenia by teda malo vyplývať, že zamestnávateľ prevádzkujúci závodnú jedáleň, **nie je povinný umožniť zamestnancovi výber** medzi stravovacou poukážkou a účelovo viazaným finančným príspevkom na stravovanie, ale v zmysle § 152 ods. 6 písm. c) Zákonníka práce mu **poskytnúť účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie**.

## 9.

Daňové posúdenie v tomto prípade závisí od toho, ako zamestnávateľ upraví postup a priznanie nároku (v podobe stravovacej poukážky alebo účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie) za dni dovolenky, návštevy lekára a podobne. Ustanovenie § 152 ods. 9 písm. a) Zákonníka práce oprávňuje zamestnávateľa poskytovať **zamestnancovi stravovanie aj počas neprítomnosti v práci**. Zamestnávateľ v zmysle uvedeného ustanovenia Zákonníka práce môže **upraviť podmienky**, za ktorých bude zamestnancom **poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci** alebo **inej ospravednenej neprítomnosti zamestnanca v práci**. Ak zamestnávateľ po prerokovaní takéhoto postupu so **zástupcami zamestnancov** (zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne) upraví podmienky (v kolektívnej zmluve, pracovnej zmluve alebo vo vnútornom predpise), za ktorých bude **poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci** alebo **inej ospravednenej neprítomnosti zamestnanca v práci**, pôjde o stravovacie poukážky alebo účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie vydávané / vyplácaný v súlade so Zákonníkom práce, pričom je možné **uplatniť na strane zamestnanca oslobodenie od dane** v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov a u zamestnávateľa **uplatniť do daňových výdavkov** (nákladov) príspevok na stravovanie vo výške limitovanej Zákonníkom práce (alebo iným osobitným predpisom) v zmysle § 19 ods. 2 písm. c) bod 5 zákona o dani z príjmov.



## 10.

Takáto úprava vo vnútornom predpise zamestnávateľa by bol **v rozpore so znením Zákonníka práce**. V zmysle § 152 ods. 7 Zákonníka práce **zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení** alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, je **povinný umožniť zamestnancom výber** medzi stravovacou poukážkou a účelovo viazaným finančným príspevkom na stravovanie. Za tie dni, počas ktorých bola **jedáleň** (z technických príčin, z dôvodu karantény zamestnancov pracujúcich v jedálni a pod.) **nefunkčná**, zamestnávateľ nezabezpečí stravovanie vo vlastnom / zmluvnom stravovacom zariadení, a preto **musí zamestnancom umožniť výber** medzi stravovacou poukážkou a účelovo viazaným finančným príspevkom na stravovanie.

## 11.

Definícia pracovnej zmeny vyplýva z § 90 ods. 1 Zákonníka práce. Pracovná zmena je časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný na základe **vopred určeného rozvrhu pracovných zmien** odpracovať v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich a prestávka v práci. Zastávame názor, že túto definíciu nie je možné modifikovať kolektívnou zmluvou. Zamestnávateľ však môže využiť ustanovenie § 152 ods. 9 písm. b) Zákonníka práce a **umožniť stravovať sa zamestnancom**, ktorí pracujú **mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom**. Uvedené ustanovenie je možné uplatniť aj za účelom **umožnenia stravovať sa zamestnancom vykonávajúcim prácu nadčas**, pretože práca nadčas **je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas** vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a **vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien** (§ 97 ods. 1 Zákonníka práce). S odvolaním sa na ustanovenie § 152 ods. 9 písm. b) Zákonníka práce je teda možné, aby zamestnancovi, ktorý **odpracuje v rámci nadčasu viac ako 4 hodiny** bola poskytnutá stravovacia poukážka, resp. účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (závisí od voľby zamestnanca).

## 12.

V zmysle § 152 ods. 7 Zákonníka práce podrobnosti výberu a **realizácie povinnosti zamestnávateľa zabezpečiť stravovanie** alebo **poskytnúť finančný príspevok na stravovanie** na základe výberu môže zamestnávateľ **ustanoviť vo vnútornom predpise**. Zo žiadneho právneho predpisu **nevyplýva zákaz**, resp. obmedzenie na ako dlho alebo ako „vopred“ je možné poskytnúť príspevok na stravovanie zamestnancom (či už vo forme dobitia stravovacej karty alebo účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie). V prípade (daňovej) kontroly sa môžu skúmať dôvody poskytnutia stálej zálohy (kvôli zneužívaniu bezúročných pôžičiek a vyhýbaniu sa identifikácii nepeňažného príjmu v podobe bežnej výšky úroku, ktorý by mal na takúto pôžičku byť uplatnený). Zastávame názor, že by bolo vhodnejšie (a aj praktickejšie kvôli inventarizácii zostatkov na účtoch „stálych záloh“), keby tieto stále zálohy boli vysporiadané ku koncu roka a nie až ku dňu skončenia pracovného pomeru, avšak **nie je to povinnosťou** vyplývajúcou zo zákona.

### 13.

Z položenej otázky nám nie je známy dôvod poskytnutia jednorazovej zálohy v počte 5 stravných lístkov. Predpokladáme, že je to z dôvodu preklopenia obdobia medzi začiatkom mesiaca a výplatným termínom, kedy sa určí počet stravných lístkov na aktuálny mesiac (po zohľadnení neodpracovaných dní / zmien za predchádzajúci mesiac) alebo z dôvodu, že zamestnanci môžu odpracovať aj „zmeny“ navyše v porovnaní s predpokladaným rozvrhom zmien. V každom prípade, žiaden právny predpis nezakazuje poskytnúť takúto „zálohu“ v podobe stravných lístkov poskytnutých zamestnancom a povinnosť ich zúčtovať ku koncu roka. Zamestnávateľ si však musí uvedomiť, že do nákladov si môže uplatniť v zmysle § 19 ods. 2 písm. c) bod 5 zákona o dani z príjmov len takú výšku príspevkov na stravovanie zamestnancov, ktorá zodpovedá povinnostiam vyplývajúcim z § 152 Zákonníka práce (resp. iných osobitných predpisov) a zamestnancovi je možné v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov oslobodiť od dane len príspevky poskytnuté zamestnávateľom v rozsahu zodpovedajúcom jeho povinnostiam vyplývajúcim zo Zákonníka práce. Stravné lístky poskytnuté zamestnancovi „do zálohy“ by museli byť účtované ako **pohľadávka voči zamestnancovi**.

## 14.

V prípade **stravovacích poukázok** (stravných lístkov) je nevyhnutné tieto stravné lístky vrátiť emitentovi a zakúpiť stravovacie poukázky zodpovedajúce aspoň minimálnej hodnote stravného lístka (od 01.04.2022) a zamestnancom poskytnúť stravovacie poukázky na mesiac apríl a nasledujúce mesiace v správnej menovitej hodnote. Ak zamestnanci medzičasom stravovacie poukázky minuli (napr. na nákup potravín), je potrebné tento prípad vysporiadať prostredníctvom **zrážok zo mzdy** (za predpokladu, že s takýmto postupom zamestnanci súhlasia) a na apríli im vydať stravovacie poukázky v „správnej“ menovitej hodnote.

V prípade stravovacích kariet je možné vzniknutý rozdiel vyriešiť **dobíťm stravovacej karty**, pričom je potrebné rešpektovať maximálne limity príspevkov zamestnávateľa na stravovanie vyplývajúce so Zákonníka práce alebo iných osobitných predpisov (nie celý rozdiel môže byť považovaný za daňovo uznaný náklad / výdavok zamestnávateľa, ale môže byť dofinancovaný napr. zo sociálneho fondu alebo zrážkou zo mzdy zamestnanca, ak je takýto postup so zamestnancom dohodnutý).

## 15.

Zamestnávateľ si musí dávať pozor, aby takýmto rozlišovaním zamestnancov nedochádzalo k ich vzájomnej **diskriminácii** [zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov]. Každý prípad je potrebné posudzovať individuálne. Odporúčame v tomto prípade manažment **zvýhodniť inou formou**, napr. „extra“ stravnými lístkami vydávanými nad rámec povinností zamestnávateľa vyplývajúcimi zo Zákonníka práce, ktoré sa budú považovať za ich **nepeňažný benefit plynúci z pracovného zaradenia** (postavenia), pričom o nepeňažných benefitoch má kompetenciu rozhodovať sám zamestnávateľ.

Povinnosť zamestnávateľa, ktorý **nezabezpečuje** stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa (ak nejde o prípady taxatívne uvedené v § 152 ods. 6 Zákonníka práce, v ktorých zamestnávateľ zamestnancovi poskytuje finančný príspevok na stravovanie), **umožníť zamestnancom výber** medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie, vyplýva z § 152 ods. 7 Zákonníka práce. Toto ustanovenie ukladá zamestnávateľovi **povinnosť umožniť zamestnancovi výber**, neukladá však zamestnávateľovi povinnosť tento výber od zamestnanca získať. Je vecou zamestnanca, či zamestnávateľom umožnený výber **zamestnanec skutočne využije** alebo **nie**. Zákonník práce v už vyššie zmienenom § 152 ods. 7 **počíta aj s prípadom**, kedy **zamestnanec** svoje **právo výberu nevyužije**; v takomto prípade **do uskutočnenia výberu zo strany zamestnanca zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi stravovanie** prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, **formou stravovacej poukážky alebo mu poskytuje finančný príspevok** na stravovanie v sume podľa § 152 ods. 8 Zákonníka práce. Z uvedeného vyplýva, že do výberu uskutočneného zamestnancom rozhoduje zamestnávateľ, akou formou zamestnancovi zabezpečí stravovanie (formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím účelovo viazaného finančného príspevku). Keďže ustanovenie § 152 ods. 7 Zákonníka práce uvádza, že podrobnosti výberu a realizácie povinnosti zamestnávateľa zabezpečovať stravovanie alebo poskytovať finančný príspevok na stravovanie na základe výberu **môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise**, odporúčame, aby zamestnávateľ mal takýto vnútorný predpis vypracovaný a v ňom mal **upravený aj postup** v prípade, **ak zamestnanec nevyužije svoje právo výberu**, ktoré mu zamestnávateľ umožnil. Inými slovami, ak zamestnávateľ umožní zamestnancovi výber medzi stravovacou poukážkou a účelovo viazaným finančným príspevkom, **splní si svoju zákonnú povinnosť**, pričom nie je podstatné, v akej forme túto možnosť výberu zamestnávateľ zamestnancovi umožnil (napr. odovzdania vypísaného predtlačeneho vzoru / formuláru slúžiaceho na výber zamestnanca, oznámením prostredníctvom elektronických komunikačných prostriedkov, napr. formou emailu, alebo vyplnením elektronického formuláru dostupného napr. na intranete zamestnávateľa). Zamestnávateľ nie je v zmysle § 152 ods. 7 Zákonníka povinný za každú cenu dosiahnuť, aby zamestnanec výber uskutočnil, je povinný mu toto právo umožniť a **nemôže mu ho odoprieť**. Zastávame názor, že aj v prípade, ak by zamestnávateľ mal vo vnútornom predpise ustanovené, že výber zamestnanca na nasledujúci kalendárny rok je možné realizovať napr. počas kalendárneho mesiaca november kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa výber zamestnanca viaže, ale zamestnanec by svoj výber realizoval až v priebehu kalendárneho roka (napr. vo februári), zamestnávateľ nemôže obmedziť zamestnancovi právo výberu a je povinný **od uskutočnenia výberu** zamestnancom zabezpečovať mu stravovanie formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie **v závislosti od zamestnancom uskutočneného výberu**. Pre zjednodušenie administratívnej záťaže odporúčame vo vnútornom predpise upraviť nasledovné:

- ak zamestnanec bude svoj výber realizovať v priebehu toho kalendárneho roka, na ktorý sa výber viaže (napr. vo februári), výber zamestnanca je účinný napr. až od prvého dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, pričom zamestnanec tento dátum (ku ktorému realizuje svoj výber) uvedie (napr. na odovzdanom tlačive slúžiacom na výber zamestnanca, v mailovej správe a pod.),
- ak zamestnanec výber zrealizuje iba raz (v zmysle § 152 ods. 7 Zákonníka práce je zamestnanec viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže) a na ďalší rok zamestnanec svoje právo výberu nerealizuje, zamestnávateľ bude buď naďalej pokračovať v zabezpečovaní stravovania takou formou, akú si zamestnanec v minulosti zvolil (toto sa javí podľa nášho názoru ako najschodnejšia a najmenej problematická alternatíva), alebo zamestnávateľ určí (v nadväznosti na takúto možnosť vyplývajúcu z § 152 ods. 7 Zákonníka práce), či v ďalšom období (napr. kalendárnem roku), na ktorý zamestnanec svoje právo výberu nevyužil, mu bude zabezpečovať stravovanie formou stravovacej poukážky alebo mu poskytne finančný príspevok na stravovanie (a to nezávisle od výberu zamestnanca platného napr. na predchádzajúci kalendárny rok).

Povinnosť zamestnávateľa, ktorý **nezabezpečuje** stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa (ak nejde o prípady taxatívne uvedené v § 152 ods. 6 Zákonníka práce, v ktorých zamestnávateľ zamestnancovi poskytuje finančný príspevok na stravovanie), **umožniť zamestnancom výber** medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie, vyplýva z § 152 ods. 7 Zákonníka práce. Toto ustanovenie ukladá zamestnávateľovi **povinnosť umožniť zamestnancovi výber**, a to **bez ohľadu** na skutočnosť, či ide o „nového“ zamestnanca alebo zamestnanca pracujúceho u zamestnávateľa viac rokov. Keďže ustanovenie § 152 ods. 7 Zákonníka práce uvádza, že podrobnosti výberu a realizácie povinnosti zamestnávateľa zabezpečovať stravovanie alebo poskytovať finančný príspevok na stravovanie na základe výberu **môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise**, odporúčame, aby zamestnávateľ mal takýto vnútorný predpis vypracovaný a v ňom mal o. i. **upravený aj postup** týkajúci sa možnosti výberu medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom na stravovanie takým zamestnancom, ktorý bol prijatý do pracovného pomeru v priebehu kalendárneho roka. Pre zjednodušenie administratívnej záťaže na strane zamestnávateľa je vhodné, aby bolo pre všetkých zamestnancov stanovené rovnaké obdobie, počas ktorého sú viazaní svojim výberom medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom na stravovanie, napr. kalendárny rok. Čiže aj zamestnanec prijatý do pracovného pomeru napr. v novembri, bude viazaný svojim **prvým výberom** medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom na stravovanie iba do konca príslušného kalendárneho roka.



Z ustanovenia § 152 ods. 4 Zákonník práce v znení účinnom od **01.01.2023** vyplýva, že zamestnávateľ poskytuje stravovaciu poukážku (primárne) 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**. Zákonník práce bližšie nešpecifikuje, čo sa rozumie pod pojmom „blízkosť k pracovisku“. Z ustálenej praxe však vyplýva, že blízkosťou stravovacieho zariadenia sa rozumie taká dostupnosť stravovacieho zariadenia, v ktorom je zamestnanec schopný zrealizovať celý proces stravovania (tzn. od odchodu z pracoviska, naobedovania sa až po vrátenie sa späť na pracovisko) počas „obedovej“ prestávky. Prestávku v práci upravuje § 91 Zákonníka práce, pričom v zmysle ods. 1 je zamestnávateľ **povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie** v trvaní **30 minút**. Podrobnejšie podmienky poskytnutia pre-stávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia zamestnávateľ dohodne v zmysle § 91 ods. 2 Zákonníka práce so zástupcami zamestnancov.

Nové (zvýšené) sumy stravného by mali byť platné **od 01.05.2022**. Zatiaľ však k dnešnému dňu (05.04.2022) **nebolo** opatrenie publikované v Zbierke zákonov SR.

Kým výška príspevku na stravovanie zabezpečované zamestnávateľom vo vlastnom stravovacom zariadení (závodná jedáleň) vyplýva z § 152 ods. 3 Zákonníka práce (najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu), **suma finančného príspevku na stravovanie** je v zmysle § 152 ods. 8 Zákonníka práce suma, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie iným zamestnancom, **najmenej však 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky** (75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu). Z uvedeného vyplýva, že príspevok zamestnávateľa na stravovanie zabezpečené zamestnancovi v stravovacom zariadení (v závodnej jedálni) **môže byť nižší** (najmenej 55 % ceny jedla) ako je suma finančného príspevku na stravovanie, ktorý musí byť poskytovaný vo výške najmenej 55 % zo 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (t. j. od 01.05.2022 v sume najmenej 2,48 €); napriek tomu však **nejde o diskrimináciu**.

Z Metodického pokynu č. 5/DZPaU/2022/MP k zdaniteľnosti príspevku na stravovanie zamestnanca, k zahrnutiu príspevku na stravovanie zamestnanca do daňových výdavkov zamestnávateľa a k zahrnutiu stravného do daňových výdavkov 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, ktorý bol publikovaný vo februári 2022, vyplýva, že ak zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie poskytovaním stravovacej poukážky, prostredníctvom ktorej si dohodár zabezpečí teplé hlavné jedlo (§ 152 ods. 2 Zákonníka práce), **dohodár si môže vybrať medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom na stravovanie** iba v prípade, ak tento dohodár má **poskytovanie stravovania dohodnuté v konkrétnej dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru** [§ 224 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce]. Na finančný príspevok na stravovanie, poskytnutý za takýchto podmienok, **možno uplatniť oslobodenie od dane** podľa § 5 ods. 7 písm. b) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov. Z uvedeného vyplýva, že v príslušnej dohode sa priamo **neuvádza**, že „dohodárovi“ sa bude poskytovať **konkrétne stravovacia poukážka** alebo **konkrétne finančný príspevok na stravovanie** (to je koniec koncov vecou výberu tohto zamestnanca pracujúceho na základe príslušnej dohody na výkon prác v mimopracovnom pomere). Zároveň upozorňujeme, že nároky zamestnanca vykonávajúceho práce v mimopracovnom pomere alebo iné plnenia v jeho prospech **nemožno dohodnúť pre zamestnanca priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru** (napr. povinnosť odpracovať v rámci pracovnej zmeny viac ako štyri hodiny pre vznik nároku na príspevok na stravovanie). V takomto prípade by bolo možné oslobodiť od dane príspevok na stravovanie poskytnutý zamestnávateľom v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

Prípadný príspevok zo sociálneho fondu, poskytnutý zamestnancovi pracujúcemu na príslušnú dohodu o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, by bol tomuto zamestnancovi **vyplatený v rozpore s osobitným predpisom**, konkrétne so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, v znení neskorších predpisov. Takto poskytnutý príspevok by potom **nemohol byť ani oslobodený od dane** v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

Zákoník práce v súvislosti s poplatkom za sprostredkované stravovacie služby upravuje v § 152 ods. 5 jeho **maximálnu výšku** (max. 2 % z hodnoty sumy uvedenej na stravovacej poukážke). Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov poplatok za sprostredkovanie stravovacej služby **nelimituje**, čo sa týka jeho daňovej uznateľnosti. Poplatok za sprostredkovanie stravovacej služby však môže zamestnávateľ **uznať do daňových výdavkov až po zaplatení služby**, čo vyplýva z § 17 ods. 19 písm. d) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

V zmysle § 152 ods. 2 Zákonníka práce **ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín**, zamestnávateľ **môže** zabezpečiť ďalšie stravovanie alebo poskytnúť ďalší finančný príspevok na stravovanie. Z uvedeného vyplýva, že poskytovanie ďalšieho stravovania alebo poskytnutia ďalšieho finančného príspevku na stravovanie je **dobrovoľným rozhodnutím zamestnávateľa**. Zamestnávateľ môže napr. vo vnútornom predpise upraviť, že príspevok na stravovanie poskytnutý zamestnancovi bude **v inej výške** na „prvé jedlo“ (zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny) ako na „druhé jedlo“ (ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín). Rovnako, aj v prípade príspevku na stravovanie **poskytovaného zo sociálneho fondu** je možné v kolektívnej zmluve alebo vo vnútornom predpise, upravujúcom tvorbu fondu, výšku fondu, použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom, dohodnúť len na „prvé jedlo“.

Stravné patriace zamestnancovi vyslanému na pracovnú cestu sa riadi osobitným predpisom, ktorým je zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. V zmysle § 36 ods. 8 predmetného zákona je zamestnávateľ **povinný do desiatich pracovných dní odo dňa predloženia písomných dokladov vykonať vyúčtovanie pracovnej cesty** alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa tohto zákona a **uspokojiť nároky zamestnanca**, ak nie je v kolektívnej zmluve, alebo v písomnej dohode so zamestnancom dohodnutá, alebo vo vnútornom predpise zamestnávateľa určená dlhšia doba, najdlhšie však do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli predložené písomné doklady. Upozorňujeme však, že **zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi preddavok na náhrady podľa tohto zákona do sumy predpokladaných náhrad**, pričom preddavkom sa rozumie napr. aj **zapožičanie platobnej bankovej karty zamestnávateľa** alebo medzinárodnej platobnej bankovej karty zamestnávateľa.

25.

**Áno, môže;** predpokladom je splnenie všetkých podmienok vyplývajúcich z § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov, pričom toto ustanovenie **nerozlišuje**, či zamestnávateľ je podnikateľom alebo neziskovou organizáciou.



Dobitie **stravovacej karty** zamestnancovi nad rámec povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo Zákonníka práce alebo osobitných predpisov (zákon č. 73/1998 Z. z. o **štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, SIS, Zboru väzenskej a justičnej stráže SR** a **Železničnej polície** v znení neskorších predpisov, zákon č. 315/2001 Z. z. o **Hasičskom a záchrannom zbore** 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 alebo zákon č. 35/2019 Z. z. o **finančnej správe** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov) sa považuje za **nepeňažný benefit zamestnanca**, na ktorý je možné uplatniť oslobodenie od dane (a odvodov) v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov za predpokladu kumulatívneho splnenia všetkých podmienok uvedených v tomto ustanovení (nepeňažné plnenie v úhrnej sume najviac 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov, ak tento zákon neustanovuje inak a ak zamestnávateľom vynaložené prostriedky na toto nepeňažné plnenie nie sú uplatnené ako výdavky / náklady na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniateľných príjmov).

Ustanovenie § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov uvádza, že od dane z príjmov sú oslobodené aj príjmy poskytnuté ako **hodnota stravy poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku** podľa osobitného predpisu (napr. § 152 Zákonníka práce) alebo v rámci **stravovania zabezpečovaného prostredníctvom iných subjektov** podľa osobitného predpisu (napr. § 152 Zákonníka práce) a **finančný príspevok na stravovanie** poskytovaný podľa osobitného predpisu (napr. § 152 Zákonníka práce).

Z ustanovenie § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov vyplýva, že od dane z príjmov sú oslobodené aj príjmy poskytnuté **ako nepeňažné plnenie** poskytnuté zamestnancovi v **úhrnej sume najviac 500€ za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov, ak tento zákon neustanovuje inak a zamestnávateľom vynaložené prostriedky** na toto nepeňažné plnenie **nie sú uplatnené** ako výdavky (náklady) na **dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov** [viď § 2 písm. i) zákona o dani z príjmov]. Práve slovné spojenie „ak tento zákon neustanovuje inak“ je potrebné vnímať ako „**zákaz**“ kombinácie oslobodenia od dane podľa dvoch rôznych ustanovení zákona o dani z príjmov [v tomto prípade podľa § 5 ods. 7 písm. b) a § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov] na jeden a ten istý druh (nepeňažného) príjmu. Takýto výklad je spomenutý aj v dôvodovej správe k novelu zákona o dani z príjmov, ktorým sa do zákona (s účinnosťou od 01.01.2022) doplnilo aj ustanovenie § 5 ods. 7 písm. o).

Riešením by bolo napr. zamestnancom prispievať na stravovanie zabezpečované v stravovacom zariadení **maximálne do výšky** vyplývajúcej zo Zákonníka práce (alebo iných osobitných predpisov) a zo sociálneho fondu a navyše (nad rámec povinností prispievať zamestnancom na stravovanie) zamestnancom **poskytnúť stravovacie poukážky** (alebo dobíť stravovaciu kartu) vo výške **2 € na každý deň / zmenu**, a teda im poskytnúť nepeňažný benefit, ktorý sa bude z daňového hľadiska posudzovať samostatne, čiže bude naň už možné uplatniť oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov.

Z ustanovenie § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov vyplýva, že od dane z príjmov sú oslobodené príjmy poskytnuté **ako nepeňažné plnenie** poskytnuté zamestnancovi v **úhrnej sume najviac 500 eur za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov, ak tento zákon neustanovuje inak a zamestnávateľom vynaložené prostriedky** na toto nepeňažné plnenie **nie sú uplatnené** ako výdavky (náklady) na **dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov** [viď § 2 písm. i) zákona o dani z príjmov]. Z uvedeného vyplýva, že ak budú bonboniéry kúpené z prostriedkov zamestnávateľa (a nie z prostriedkov sociálneho fondu), ktorý náklady na takýto nepeňažný benefit neuplatní do výdavkov (nákladov) na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov, môže byť na takýto nepeňažný benefit **uplatnené oslobodenie od dane**. Nie je potrebné, aby zamestnávateľ takýto nepeňažný benefit alebo uplatnenie oslobodenia od dane na takýto nepeňažný benefit, upravoval vo vnútornom predpise. Upozorňujeme však, že výšku oslobodeného príjmu (hodnotu poskytnutej bonboniéry) musí zamestnávateľ v zmysle § 39 ods. 2 písm. f) bod 3 zákona o dani z príjmov **uviesť v mzdovom liste**, a to **v príslušnom kalendárnom mesiaci**, v ktorom bolo oslobodenie od dane uplatnené.

**Príjmami zo závislej činnosti sú** v zmysle § 5 ods. 2 zákona o dani z príjmov **bez ohľadu na ich právny dôvod pravidelné, nepravidelné alebo jednorazové príjmy, ktoré sa vyplácajú, poukazujú alebo pripisujú k dobru, alebo spočívajú v inej forme plnenia zamestnancovi od zamestnávateľa** alebo v súvislosti s výkonom závislej činnosti. V zmysle § 5 ods. 3 písm. d) zákona o dani z príjmov je príjmom zamestnanca (zo závislej činnosti) je aj **nepeňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi zamestnávateľom**, ktorý je platiteľom dane. Z vyššie uvedeného vyplýva, že aj **poskytnutie práva parkovať na firemnom parkovisku** s autom zamestnanca sa považuje za nepeňažný benefit, ktorý je **zdaniteľným príjmom zo závislej činnosti u zamestnanca**.

V zmysle § 2 písm. c) zákona o dani z príjmov sa príjmom rozumie peňažné plnenie a **nepeňažné plnenie** dosiahnuté aj zámenou, **ocenené cenami bežne používanými v mieste a v čase plnenia alebo spotreby**, a to **podľa druhu, kvality**, prípadne miery opotrebenia predmetného plnenia, ak tento zákon neustanovuje inak. Z uvedeného vyplýva, že hodnota poskytnutého nepeňažného benefitu spočívajúceho v práve zamestnanca parkovať (jeho súkromným) vozidlom na firemnom parkovisku nemôže byť „umelo“ určená na sumu 0,01 €. Ak by išlo o také napr. parkovacie miesto poskytnuté zamestnancovi na parkovanie s jeho (súkromným) vozidlom, ktoré si **zamestnávateľ prenajíma**, potom bude výška nepeňažného benefitu **zodpovedať výške prenájmu**, ktorý zamestnávateľ **platí za toto parkovacie miesto**. Ak by išlo o **parkovisko v majetku zamestnávateľa**, hodnota nepeňažného benefitu spočívajúca v práve zamestnanca parkovať s jeho (súkromným) vozidlom na tomto parkovisku musí byť určená vo výške bežnej ceny platenej za prenájom takéhoto parkovacieho miesta (bežná cena za prenájom parkovacieho miesta v centre mesta by bola iná ako bežná cena za prenájom parkovacieho miesta na periférii mesta).

### 30.

V tomto prípade je možné uplatniť oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. c) zákona o dani z príjmov, v zmysle ktorého sú od dane oslobodené príjmy poskytnuté ako **hodnota nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku**. Znamená to, že ide o také oslobodenie od dane, ktoré **nie je limitované** zákonom o dani z príjmov (čo do výšky, resp. hodnoty takýchto nealkoholických nápojov poskytnutých zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku). Z uvedeného vyplýva, že sa neuplatní postup podľa § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov a hodnota takéhoto nepeňažného benefitu **nie je limitovaná sumou 500 €** za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov a do tohto limitu sa hodnota nealkoholických nápojov poskytnutých zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku **nezoohľadňuje** (nezapočítava sa).

### 31.

Z dôvodu zmeny ustanovenia § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov **s účinnosťou od 01.01.2022** je možné od dane **oslobodiť iba hodnotu stravy poskytanej zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku** podľa osobitného predpisu (napr. § 152 Zákonníka práce) alebo v rámci **stravovania zabezpečeného prostredníctvom iných subjektov** podľa osobitného predpisu (napr. § 152 Zákonníka práce) a **finančný príspevok na stravovanie** poskytovaný podľa osobitného predpisu (napr. § 152 Zákonníka práce). Akákoľvek hodnota stravy poskytnutá zamestnancovi nad rámec povinností vyplývajúcich zamestnávateľovi zo Zákonníka práce (alebo iných osobitných predpisov) sa s účinnosťou od 01.01.2022 považuje za **nepeňažný benefit zamestnanca. Nie je pritom rozhodujúce**, či zamestnávateľ náklady na takéto občerstvenie (pohostenie) zaúčtoval na účet 513 – Náklady na reprezentáciu alebo na iný nákladový účet. Pri dodržaní podmienok vyplývajúcich z § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov je však možné takýto nepeňažný príjem **oslobodiť od dane**.

### 32.

Využitie (čerpanie) bodov prostredníctvom produktu Cafetéria (kedy zamestnanec rozhodne, na aký účel tento kredit „spotrebuje“) sa považuje za **zdaniteľný nepeňažný príjem zamestnanca**. Ak budú **splnené všetky podmienky** vyplývajúce z § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov (musí ísť o nepeňažné plnenie v úhrnnej sume najviac 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov, pri ktorom sa neuplatňuje oslobodenie od dane podľa iného ustanovenia zákona o dani z príjmov, pričom náklady / výdavky na takéto nepeňažné plnenie znáša zamestnávateľ, tzn. nejde o prostriedky sociálneho fondu a zamestnávateľ si náklady / výdavky na takéto nepeňažné plnenie neuplatní ako výdavky na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov), je možné **uplatniť oslobodenie od dane**.

33.

Áno, môže. Pôjde o **poskytnutie nepeňažného benefitu nad rámec povinností zamestnávateľa** vyplývajúcich z § 152 Zákonníka práce (alebo iného osobitného predpisu) a na ktorý nepeňažný benefit je možné uplatniť oslobodenie od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov za predpokladu splnenia všetkých podmienok vyplývajúcich z tohto ustanovenia (nepeňažné plnenie v úhrnej sume najviac 500 € za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov, pričom náklady / výdavky na takéto nepeňažné plnenie znáša zamestnávateľ, tzn. nejde o prostriedky sociálneho fondu a zamestnávateľ si náklady / výdavky na takéto nepeňažné plnenie neuplatní ako výdavky na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov).



34.

Áno, môžete ho považovať za nepeňažný príjem zamestnanca. V tomto prípade ide o príspevok na stravu **poskytovaný nad rámec povinností zamestnávateľa** vyplývajúcich zo Zákonníka práce. Odporúčame, aby takáto forma nepeňažného benefitu poskytovaná zamestnancom bola upravená napr. vo vnútornom predpise zamestnávateľa.

**35.**

Stanovenie podmienok, za akých zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nepeňažný benefit, je v kompetencii zamestnávateľa (resp. môže podliehať povinnosti prerokovania so zástupcami zamestnancov). Ustanovenie § 5 ods. 7 písm. o) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov **nerozlišuje možnosť oslobodenia nepeňažného príjmu zamestnanca od dane z príjmov** v závislosti od toho, či tento nepeňažný benefit bol zamestnancovi poskytnutý vo fixnej (paušálnej) sume alebo v závislosti od „zásluh“ zamestnanca (napr. minimálny počet odpracovaných dní v kalendárnom roku, počet odpracovaných dní a pod.).

### 36.

Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v platnom znení sa vzťahuje na **všetkých zamestnávateľov** zamestnávajúcich zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom **vzťahu bez ohľadu** na skutočnosť, či tento zamestnávateľ **je** alebo **nie je** zriadená za účelom **dosahovania zisku**. Ten zamestnávateľ, ktorý za predchádzajúci kalendárny rok dosiahol (účtovný) **zisk** a splnil všetky **daňové povinnosti k štátu, obci a vyššiemu územnému celku** a odvodové povinnosti k zdravotným poisťovniam a Sociálnej poisťovni, môže tvoriť povinný prídelený do sociálneho fondu až do výšky 1 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Z uvedeného vyplýva, že **aj nezisková organizácia**, ak splní vyššie uvedené podmienky (vrátane dosiahnutia účtovného zisku), **môže tvoriť sociálny fond** z príspevkov až **do výšky 1 %** zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

### 37.

Z § 7 ods. 4 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, v znení neskorších predpisov vyplýva, že 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**. Poskytnutie „extra“ stravovacích poukážok zamestnancom hradených zo sociálneho fondu by teda bolo možné, avšak si treba uvedomiť, že v takomto prípade už **nie je možné uplatniť** na tento nepeňažný príjem **oslobodenie od dane** v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení účinnom od 01.01.2022.

38.

Z § 7 ods. 4 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, v znení neskorších predpisov vyplýva, že 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**. Poskytnutie „extra“ stravovacích poukázok zamestnancom hradených zo sociálneho fondu by teda bolo možné, avšak si treba uvedomiť, že v takomto prípade už **nie je možné uplatniť** na tento nepeňažný príjem **oslobodenie od dane** v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení účinnom od 01.01.2022. Takýto finančný príspevok poskytnutý zamestnancovi zo sociálneho fondu by **nemohol byť oslobodený od dane** ani v zmysle § 5 ods. 7 písm. o) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení účinnom od 01.01.2022 (jednou z podmienok na oslobodenie od dane z príjmov je skutočnosť, že musí ísť o nepeňažný benefit poskytnutý zamestnávateľom zamestnancovi).