



AKO VYRIEŠIŤ STRAVOVANIE ZAMESTNANCOV OD 1. 3. 2021

Od 1. 3. 2021 platia zmeny v Zákonníku práce súvisiace so zabezpečením stravovania zamestnancov.

Ako sa so zmenami môže vaša spoločnosť čo najjednoduchšie vysporiadať a ako ovplyvnia stravovanie vašich zamestnancov?

V spolupráci s daňovými odborníkmi sme pre vás zhrnuli niekoľko dôležitých informácií v tomto dokumente.



ČO JE TO FINANČNÝ PRÍSPEVOK NA STRAVOVANIE

V § 152 ods. 2 Zákonníka práce sa uvádza, že nárok na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. To znamená, že poskytnutie finančného príspevku predstavuje len formu financovania stravovania a nie formu zabezpečenia stravovania.

Minimálna výška finančného príspevku na stravovanie je 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky. Zamestnávateľ prispieva zamestnancovi na každé jedlo najviac do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, ku ktorému je oprávnený poskytnúť aj príspevok zo sociálneho fondu, ak má takto určené čerpanie a dostatok finančných prostriedkov v tomto fonde.



KTO MÔŽE ŽIADAŤ O VÝBER

- Ak má zamestnávateľ vlastné stravovacie zariadenie alebo zabezpečuje stravovanie v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa (firemná jedáleň, catering alebo donáška jedla), prípadne má zmluvný vzťah s iným stravovacím zariadením, nemusí, ale z vlastnej vôle môže dať zamestnancom na výber.
- Ak má zamestnávateľ uzatvorenú zmluvu so sprostredkovateľom stravovania (stravovacie poukážky alebo kartry), môže umožniť zamestnancom výber až od 1.1.2022.



VÝHODY A RIZIKÁ PRE ZAMESTNÁVATEĽA

- Finančný príspevok na stravovanie je účelovo viazaný príspevok.

Vydavateľia stravovacích poukážok a kariet garantujú ich využitie výlučne za účelom stravovania v zmysle obchodných podmienok.

- Možné následné dorubenie daní a odvodov pri vyplácaní príspevku so mzdou bez preukázania účelovosti príspevku.

Podľa usmernenia ministerstva práce aj finančný príspevok na stravovanie zamestnanca musí byť vyplatený vopred, rovnako ako poukážky či kredity na stravovacie karty.

- Finančný príspevok predstavuje **okamžitý cash flow**.
- **Zvýšená administratívna záťaž** pri vyplácaní finančného príspevku mimo termínu miezd, resp. ak zamestnanec žiada o vyplácanie príspevku v hotovosti.
- **Dočerpanie sociálneho fondu príspevkom** na zdravé stravovanie je príjem oslobodený od dane a odvodov (zamestnanec, zamestnávateľ).
- Zamestnávateľ spoluprácou s Up Déjeuner bude môcť využiť výhodné ponuky na **šetrenie firemných nákladov, ušetrí čas oddeleniu ľudských zdrojov, zamestnanci budú mať prístup ku Klubu Up a výhodám**, vďaka ktorým môžu ročne ušetriť aj 720 € (extra prístup na cashbackový portál, vernostná karta Sphere zdarma)
- Finančný príspevok je pre zamestnanca **nevýrazný v mzde**, nebude vnímaný ako benefit zo strany zamestnávateľa.
- Ak má vaša spoločnosť uzatvorenú zmluvu so sprostredkovateľom stravovania (poukážky alebo karty), môže umožniť zamestnancom rozhodnúť sa pre finančný príspevok na stravovanie až od 1.1.2022.

AKO ZABEZPEČIŤ VÝBER STRAVOVANIA ZAMESTNANCOM

Je vhodné doplniť internú smernicu o zabezpečení stravovania dodatkom s predlohou žiadosti zamestnanca.

• Dodatok by mal obsahovať:

- formálne označenie zamestnávateľa,
- spôsob, ako môže zamestnanec vykonať voľbu formy stravovania (vzorová žiadosť),
- termíny, do ktorých sa môžu zamestnanci rozhodnúť, aby zamestnávateľ bol objektívne schopný zabezpečiť stravovanie na príslušný mesiac,
- poučenie, že svojou voľbou je zamestnanec viazaný 12 kalendárnych mesiacov,
- ak má zamestnávateľ zmluvu s emitentom stravných lístkov a chce pokračovať v ich odbere pre zamestnancov do 31.12.2021, je vhodné túto skutočnosť uviesť v smernici.

• Vzor žiadosti:

- Je vhodné uvádzať aj spôsob vyplácania príspevku – prostredníctvom bankového prevodu alebo v hotovosti a uvedenie bankového účtu
- Zamestnávateľ môže stanoviť, že žiadosti môžu zamestnanci doručovať zamestnávateľovi v listinnej forme alebo emailom
- Zamestnávateľ by mal sprístupniť vhodnou formou svoj interný predpis a postup pri výbere stravovania, resp. finančného príspevku zamestnancom. Rozhodovať sa bude zamestnanec sám.
- Viazanosť rozhodnutia zamestnanca je 12 mesiacov.
- Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom možnosť, aby svoju voľbu zmenili aj skôr ako uplynutím 12 mesiacov. (Uľahčenie administratívy)
- V prípade, keď zamestnanec voľbu nevykoná, podľa nám známeho výkladu má zamestnávateľ pokračovať v doteraz uplatňovanom spôsobe zabezpečovania stravovania.

Nie je možné nútiť zamestnanca, aby mu bol vyplácaný finančný príspevok na stravovanie na účet v banke, ak vyslovene žiada o vyplácanie príspevku v hotovosti = zvýšenie administratívnej náročnosti pre zamestnávateľa.



VÝHODY A NEVÝHODY PRE ZAMESTNANCOV

- Poukážky aj kredit na karte vníma zamestnanec ako sumu, ktorá mu zvyšuje príjem.
- Nárok na stravnú poukážku aj pri PN, OČR, dovolenke (zamestnávateľ po dohode so zamestnancami môže poskytovať stravné aj v týchto prípadoch).
- Pri finančnom príspevku stratí zamestnanec prehľad o mesačných sumách na stravovanie, kdežto zákaznícka Zóna Up poskytuje lepší prehľad o stravnom od zamestnávateľa.
- Jednoduchší a rýchlejší transfer prostriedkov za pár sekúnd (prevod medzi držiteľmi v aplikácii za obed).
- Veľké finančné úspory - používatelia UpDéjeuner môžu ušetriť mesačne až 60 € vďaka prístupu do Klubu Up.
- Používatelia UpDéjeuner majú k dispozícii zľavové kupóny na vybrané tovary a služby v sieti akceptačných miest Up.



Kontakt

 www.up-dejeuner.sk

 info@up-dejeuner.sk

 **02/ 32 55 35 45**

Nájdete nás na



Facebook Up Déjeuner



LinkedIn Up Déjeuner



Youtube Up Déjeuner



**Spríjemní
každý deň**