

Spravodajca 02/2021

V tomto Spravodajcovi Vás chceme oboznámiť so zmenami Zákonníka práce, ktoré platia od marca 2021, a ktoré sa týkajú zabezpečenia stravovania zamestnancov formou poskytnutia finančného príspevku na stravovanie a úpravy práce vykonávanej z domu.

Novela Zákonníka práce týkajúca sa zavedenia finančného príspevku na stravovanie

Finančný príspevok na stravovanie bol zavedený novelizáciou §152 Zákonníka práce ako finančná alternatíva k stravovacím poukážkam. O poskytnutí finančného príspevku na stravovanie je podobne ako pri stravovacích poukážkach možné uvažovať len v prípade, ak zamestnávateľ nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa. Stravovacie zariadenie má teda stále prednosť pred inými typmi zabezpečenia stravovania zamestnancov.

Zamestnanci sa pre finančný príspevok na stravovanie môžu dobrovoľne rozhodnúť, svojim rozhodnutím sú následne viazaní 12 mesiacov. Kým sa pre finančný príspevok nerozhodnú, zamestnávateľ im poskytuje stravovacie poukážky.

Výška finančného príspevku vychádza z hodnoty stravovacej poukážky, ktorú zamestnávateľ naďalej poskytuje tým zamestnancom, ktorí si nevybrali finančný príspevok na stravovanie. Aktuálne je výška finančného príspevku:

- min. 2,11 EUR (55% z minimálnej hodnoty stravovacej poukážky platnej pre rok 2021);
- max. 2,81 EUR (55% z hodnoty stravného poskytovaného na pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa Opatrenia o sumách stravného).

Finančný príspevok môže byť poskytovaný aj pracujúcim, ktorí vykonávajú prácu mimo pracovného pomeru (napr. na základe dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti resp. o brigádnickej práci študentov – tzv. „dohodári“). Podmienkou však je, aby dohodár mal poskytovanie stravovania dohodnuté v konkrétnej dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, zamestnávateľ rozšíril okruh zamestnancov, ktorým zabezpečí stravovanie o dohodárov (§ 152 ods. 9 písm. c) Zákonníka práce) a súčasne dohodár za daný deň, za ktorý dostane finančný príspevok na stravovanie, odpracoval viac ako 4 hodiny.

Spoločníci a konatelia spoločností, ktorí nemajú so spoločnosťou súčasne uzatvorenú aj pracovnú zmluvu, nemajú možnosť sa rozhodnúť pre finančný príspevok (nepovažujú sa za zamestnancov v zmysle Zákonníka práce).

Finančný príspevok na stravovanie z pohľadu dane z príjmu

Finančný príspevok na stravovanie je u zamestnanca oslobodený od dane z príjmov, ak je poskytnutý v súlade so Zákonníkom práce (§5 ods. 7 písm. b) ZDP). Oslobodený od dane je aj príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu. Ak zamestnávateľ poskytuje pri finančnom príspevku na stravovanie aj dobrovoľný príspevok nad rámec zákonom stanovených povinností a tento nie je poskytnutý zo sociálneho fondu, tento dobrovoľný príspevok nie je oslobodený od dane pre zamestnanca (na rozdiel od dobrovoľného príspevku poskytnutého pri stravovacej poukážke).

Výdavky na zabezpečenie stravovania formou finančného príspevku na stravovanie sú daňovými výdavkami zamestnávateľa (§ 19 ods. 2 písm. b piateho bodu ZDP), ak sú poskytnuté v súlade so Zákonníkom práce. Pri príspevkoch zo sociálneho fondu sa daňová uznateľnosť nerieši, pretože pri čerpaní sociálneho fondu sa o nákladoch neúčtuje. Dobrovoľný príspevok je daňovým výdavkom zamestnávateľa v tom prípade, ak bol zdanený u zamestnanca ako zamestnanecký benefit.

Finančný príspevok na stravovanie musí byť vyplatený zamestnancom v súlade so Zákonníkom práce na začiatku mesiaca za daný mesiac (nestačí vyplatenie vo výplatnom termíne v priebehu mesiaca), aby bol oslobodený od dane. Vyplatenie finančného príspevku oneskorene za už uplynulé dni, alebo mesiace, nespĺňa podmienky Zákonníka práce a preto na takto vyplatený finančný príspevok nie je možné uplatniť oslobodenie od dane podľa § 5 odst. 7 písm. b) ZDP.

K zabezpečeniu stravovania zamestnancov je potrebné spracovať internú smernicu, ktorá určí možnosti zabezpečenia stravovania, spôsoby voľby zamestnancov a bude riešiť možné situácie (napr. stravovanie dohodárov).

Finančné riaditeľstvo spracovalo v apríli 2021 rozsiahly Metodický pokyn č. 25/DZPaU/2021/MP k zdaniťelnosti príspevku na stravovanie zamestnanca resp. k zahrnutiu príspevku na stravovanie do daňových výdavkov.

Ostatné zmeny Zákonníka práce – telepráca, domácka práca, home office

Novela Zákonníka práce upravila pre teleprácu a domácku prácu niektoré podmienky – napr. pravidelný výkon práce z domácnosti zamestnanca (nie príležitostný), určenie dohodnutého miesta výkonu práce v pracovnej zmluve, možné určenie rozvrhu pracovného času zamestnávateľom, zavedenie tzv. „práva odpojiť sa“ od práce.

Home office je príležitostnou prácou z domácnosti alebo prácou z domácnosti počas mimoriadnej situácie a nepovažuje sa teda za domácku prácu ani teleprácu. Na home office sa nevzťahuje § 52 Zákonníka práce, ktorý upravuje domácku prácu a teleprácu. K podmienkam home office odporúčame spracovať internú smernicu.

Zdaňovanie zamestnanca v prípade home office, domáckej práce alebo telepráce, ktorá je vykonávaná v inom štáte, môže podliehať tomuto inému štátu. Z uvedeného dôvodu, ak je výkon práce v inom štáte ako sídlo zamestnávateľa, odporúčame venovať problematike zdaňovania zvýšenú pozornosť. Rovnako je potrebné v tomto prípade venovať pozornosť aj správne mu posúdeniu sociálneho s zdravotného poistenia.

Materiál uvedený v tomto Spravodajcovi má len informatívny charakter a nenahrádza právne a daňové poradenstvo. Ak by došlo pri použití týchto všeobecných informácií k nesprávnej interpretácii, nemôžeme znášať zodpovednosť za prípadné chyby a nezodpovedáme za žiadne škody, ktoré by mohli vzniknúť ich použitím. Pri riešení konkrétnych záležitostí Vám odporúčame obrátiť sa na pracovníkov našej kancelárie.