

SYSTÉM STRAVOVANIA ZAMESTNANCOV A NÁHRAD ZA PRACOVNÚ CESTU VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH EÚ

Bratislava | 2023



EURÓPSKA ÚNIA
Európsky fond regionálneho rozvoja
OP Integrovaná infraštruktúra 2014 – 2020



MINISTERSTVO
DOPRAVY
SLOVENSKEJ REPUBLIKY



MINISTERSTVO
HOSPODÁRSTVA
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Vydavateľ: Slovak Business Agency

© SBA, Bratislava, 2023

Všetky práva vyhradené. Údaje, ktoré sú obsahom tejto publikácie, je možné použiť len s uvedením zdroja.

Neprešlo jazykovou úpravou

Obsah

Zoznam grafov a tabuliek.....	4
Zoznam skratiek.....	5
Úvod.....	6
1 Systém stravného zamestnancov v Slovenskej republike.....	7
1.1 Systém zamestnaneckého stravovania v Slovenskej republike	7
1.2 Systém náhrad za pracovnú cestu v Slovenskej republike	8
2 Systém stravného a náhrad za pracovnú cestu v Českej republike	10
2.1 Náhrady za pracovnú cestu v Českej republike.....	10
3 Systém stravného a náhrad za pracovnú cestu v Rumunsku	12
3.1 Náhrady za pracovnú cestu v Rumunsku	13
4 Systém stravného a náhrad za pracovnú cestu v Poľsku	14
4.1 Náhrady za pracovnú cestu.....	16
5 Systém stravného a náhrad za pracovnú cestu v Rakúsku	17
5.1 Náhrady za pracovnú cestu.....	17
6 Systém stravného a náhrad za pracovnú cestu v Maďarsku.....	19
6.1 Náhrady za pracovnú cestu v Maďarsku	19
7 Systém stravného a náhrad za pracovnú cestu v Francúzsku	21
7.1 Náhrady za pracovnú cestu.....	22
8 Systém stravného a náhrad za pracovnú cestu v Nemecku	24
8.1 Náhrady za pracovnú cestu.....	26
Zhrnutie.....	28
Zoznam použitej literatúry.....	33

Zoznam grafov

Graf 1: Pomer medzi štátom podporovaným stravným pre zamestnávateľov (2022) a výškou hodinových mzdových nákladov (2021) vo vybraných krajinách EÚ.....	29
Graf 2: Vývoj súm štátom podporovaného stravného vo vybraných krajinách	31

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Stravné v SR.....	8
Tabuľka 2: Porovnanie poskytnutia stravného a poskytnutia peňažnej prémie / teplej stravy zamestnancovi v Rumunsku (jeden zamestnanec).....	12
Tabuľka 3: Základné aspekty poskytovania stravného v Rumunsku	13
Tabuľka 4: Základné aspekty stravného v Rakúsku.....	17
Tabuľka 5: Príspevok na stravu pri pracovnej ceste v rámci Francúzska	22
Tabuľka 6: Vývoj príspevku na stravu.....	25
Tabuľka 7: Možnosť výberu medzi finančným príspevkom a gastrokartou vo vybraných krajinách EÚ.....	28

Zoznam skratiek

CZK	Česká koruna
ČR	Česká republika
Ft.	Maďarský forint
MHD	Mestská hromadná doprava
MPSVaR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny
MSP	Malé a stredne veľké podniky
RON	Rumunský lei
SR	Slovenská republika
Zł.	Poľský zlot

Úvod

Stravovanie zamestnancov tvorí dôležitú súčasť sociálnej politiky zamestnávateľa. Nejde o jediný sociálny benefit, ktorý je poskytovaný zamestnancom, jednoznačne ale patrí medzi najčastejšie. Pôvod stravovacích benefitov datujeme do obdobia po 2. sv. vojne, kedy boli predstavené vo Veľkej Británii. Schéma oprávňovala zamestnancov na odber jedla počas obeda v miestnych reštauráciách, pričom už v tom čase boli tieto benefity oslobodené od dane z príjmov a sociálneho poistenia. Úspech schémy viedol k jej následnému zavedeniu v Belgicku a Francúzsku.

V dnešnej podobe sa so systémom poukážok ako zamestnaneckého benefitu môžeme stretnúť pri viacerých činnostiach. Zamestnávateľa podporujú napríklad športovú činnosť zamestnancov, či poskytujú tzv. rekreačné vouchery.

Cieľom tejto analýzy je porovnať systémy zamestnaneckých benefitov v oblasti zamestnaneckého stravovania vo vybraných krajinách Európskej únie. Keďže na Slovensku je systém a výška zamestnaneckého stravovania previazaný, do porovnania sme zaradili aj systém náhrad pri pracovných cestách.

Cieľom analýzy nie je vyhodnotiť systémy zamestnaneckého stravovania vo všetkých krajinách Európskej únie. Pri výbere krajín do porovnania sme zohľadňovali najmä dve skutočnosti. Malo by ísť o ekonomiku, ktorá je štruktúrou podobná ako Slovensko, t. j. má vysoký podiel pracujúcich v priemysle. Najmä v prípade zabezpečovania stravovania formou závodných jedální je tento režim kľúčový. Druhé kritérium výberu bolo, že ide o významného obchodného a ekonomického partnera, ale zároveň aj konkurenta v získavaní zahraničných investícií pre Slovensko. Zamestnanecké benefity vo forme stravovania zamestnancov predstavujú významnú záťaž pre podnikateľov a pri rozhodovaní o zahraničnej investícii môžu byť jedným z faktorov, ktoré berú zahraniční investori do úvahy. Najmä pre MSP môže stravné predstavovať významnú, či už administratívnu alebo finančnú záťaž. Preto sme nakoniec vyhodnotili systémy stravovania v Českej republike, Poľskej republike, Nemecku, Rakúsku, Francúzsku, Maďarsku a Rumunsku.

V niektorých krajinách – Maďarsko, Česká republika, Poľsko a Rumunsko nie je menou euro. Preto sme boli nútení prepočítavať kurzy na euro. České koruny sme prepočítavali kurzom 24,27 koruny za euro, maďarský forint v sume 404 forintov za euro, poľský zlotý vo výške 4,67 za euro a rumunský lei v kurze 4,91 za euro.

V jednotlivých kapitolách je uvedený systém stravného a následne aj systém vyúčtovania pracovných ciest podľa krajín. V závere hodnotíme a porovnávame výšky stravného a jednotlivé parametre systémov medzi krajinami navzájom. Na základe zahraničných skúseností formulujeme odporúčania, podľa ktorých by bolo možné zmeniť slovenský systém stravného alebo cestovných náhrad tak, aby sa podobal na nami identifikovaný štandard v iných krajinách.

Ďalej sa v zhrnutí venujeme aj porovnaniu jednotlivých systémov cestovných náhrad uplatňovaných v nami posudzovaných krajinách. Niektoré aspekty sú inšpiráciou, ktorou by sa dal vylepšiť slovenský systém benefitov, medzi ktoré môžeme radiť aj cestovné výdavky, a ktorého zlepšenie by pomohlo mnohým MSP.

1 Systém stravného zamestnancov v Slovenskej republike

Stravovanie zamestnancov na Slovensku je jednou z tém, ktorá rozdeľuje zamestnávateľov a odborárov opakovane. Snahy reformovať systém v minulosti opakovane stroskotali. Do roku 2021 boli snahy o reformu systému neúspešné a vývoj smeroval skôr k väčšej digitalizácii stravného, ako ku koncepčnému riešeniu. Na jednej strane zamestnávatelia kritizovali výšku poplatkov poskytovaných emitentom gastrolístkov, na druhej strane existoval tlak odborárov a záujmových organizácií na zabezpečenie teplého stravovania pre zamestnancov. Sporné je však tiež používanie gastrolístkov v reštauráciách, či potravinách a ich spätný odkup, ktorý vytvára náklady na strane reštaurácie, či prevádzky potravín. Navyše, gastrolístky čiastočne stratili svoje poslanie, a to najmä z toho dôvodu, že bol za ne v niektorých prevádzkach umožnený aj nákup iného, nepotravinového tovaru. Bolo evidentné, že systém potrebuje reformu, ku ktorej uskutočneniu došlo v roku 2021. Tejto reforme sme sa venovali už v predchádzajúcej [analýze](#).

1.1 Systém zamestnaneckého stravovania v Slovenskej republike

Slovak Business Agency sa systému zamestnaneckého stravovania venuje opakovane. Už v minulosti bola publikovaná analýza, ktorá porovnávala reformu zamestnaneckého stravovania v SR a ČR. Systém zamestnaneckého stravovania je v SR upravený vo viacerých zákonoch.

Zabezpečenie stravovania na Slovensku nie je dobrovoľným benefitom, ale na Slovensku predstavuje povinnosť zamestnávateľa. Zamestnávateľ je povinný prispievať na stravu. Po reforme z roku 2021 ostáva pre zamestnanca možnosť výberu stravovania v jednej z troch možností. Počas pracovnej zmeny má zamestnanec nárok na jedno teplé hlavné jedlo vrátane vhodného nápoja vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa. Prostriedkom na zabezpečenie stravy je ako druhá možnosť zabezpečiť stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Práve tento právny rámec tvorí základ pre kupóny, resp. stravné lístky a gastrokarty. Tretia možnosť je nahradenie tohto benefitu prostredníctvom finančného príspevku.

Hodnota finančného príspevku je stanovená v sume 55 % z ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (vyhlášky). Hodnota stravovacej poukážky je stanovená najmenej vo výške 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín. Táto hodnota stravného je zároveň oslobodená od daní a odvodov.

Zároveň je na Slovensku stanovená výška odplaty za sprostredkovanie stravovacích služieb, a to 2 %. Práve poplatky sú jednou z príčin kritiky zabezpečovania stravovania prostredníctvom stravných kupónov. Za kupóny platí poplatok aj akceptačné miesto – zväčša reštaurácia, pričom táto výška poplatkov nie je na Slovensku limitovaná.

Špecifiká slovenského systému zabezpečovania stravného zhrňame v nasledovnej tabuľke.

Tabuľka 1 **Stravné v SR**

Povinnosť zabezpečiť stravovanie	Áno
Stanovená výška odplaty pri predaji	Áno
Stanovená výška odplaty pri spätnom odkupe	Nie
Minimálna výška stravného v EUR	2,64 eur (2022)
Maximálna výška štátom podporovaného stravného v EUR	3,52 eur (2022)
Oslobodenie od daní a odvodov na strane zamestnávateľa	Áno
Oslobodenie od daní a odvodov zamestnávateľa	Áno
Iné špecifika	Previazanie s výškou stravného pri pracovných cestách

Zdroj: Vlastné spracovanie

Práve z dôvodu špecifického naviazania výšky stravného na pracovné cesty sa venujeme v porovnaní jednotlivých krajín a fungovania ich systémov aj na systém pracovných ciest.

1.2 Systém náhrad za pracovnú cestu v Slovenskej republike

Systém stravného je na Slovensku prepojený so systémom cestovných náhrad. Vysielanie zamestnancov na pracovné cesty upravuje najmä Zákonník práce. Zamestnávateľ potrebuje súhlas zamestnanca, ak ho vysielia na pracovnú cestu mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca.

Pri kratších cestách, ako je napríklad pracovná cesta v rámci obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca alebo ak vysielanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce nepotrebuje súhlas zamestnanca. Je tiež možné nežiadať súhlas od zamestnanca s vyslaním na pracovnú cestu v prípade, ak sa s ním dohodol v pracovnej zmluve, že bude vykonávať pracovné cesty.

Pre pracovnú cestu je dôležitý čas pracovnej cesty. Ten sa počíta od času nástupu na pracovnú cestu.

Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť cestovné náhrady, ak sú splnené zákonom stanovené podmienky. Tieto sú zároveň oslobodené od dane z príjmov zo závislej činnosti, ak sa poskytujú v súvislosti s výkonom závislej činnosti, do výšky, na ktorú zamestnancovi vznikne nárok.

Zamestnancovi preto patrí nárok za:

- náhradu preukázaných cestovných výdavkov,
- náhradu preukázaných výdavkov za ubytovanie,
- stravné,
- náhrada preukázaných potrebných vedľajších výdavkov,
- náhrada preukázaných cestovných výdavkov za cesty na návštevu jeho rodiny do miesta pobytu alebo medzi zamestnávateľom a zamestnancom vopred dohodnutého miesta pobytu rodiny na území Slovenskej republiky, ak podľa určených podmienok pracovná cesta trvá viac ako sedem po sebe nasledujúcich kalendárnych dní, a to každý týždeň, ak nie je v kolektívnej zmluve, prípadne v pracovnej zmluve alebo v inej písomnej dohode so zamestnancom dohodnutá táto náhrada za dlhší čas, najdlhšie však za jeden mesiac.

Náhrada výdavkov za cestovné sa poskytuje na základe zvoleného spôsobu dopravy. V prípade využitia prostriedkov verejnej dopravy sú poskytnuté na základe skutočných

výdavkov (cestovný lístok, letenka a pod.). Zamestnanec môže pri pracovnej ceste a splnení niektorých podmienok využiť aj vlastné auto. V takom prípade sa musí so zamestnávateľom dohodnúť písomne a prináleží mu náhrada za každý km jazdy, ako i náhrada za pohonné látky.

Dôležité je spomenúť najmä stravné. Stravné sa posudzuje podľa kritérií trvania pracovnej cesty v dĺžke:

- 5 – 12 hodín.
- nad 12 hodín, menej ako 18 hodín.
- nad 18 hodín.

Ako sme už spomenuli vyššie, suma stravného je naviazaná na stravné pri pracovných cestách a určujúca je hranica určená pre trvanie pracovnej cesty 5 -12 hodín. Sumu stravného stanovuje MPSVaR. Pri tejto právnej úprave podotýkame, že vyhlásenie opatrenia je právne oveľa jednoduchšie ako vyhlásenie zákona, ktorý musí prejsť legislatívnym procesom a MPSVaR má veľký vplyv na to, akým spôsobom sú zamestnávateľom navýšené mzdové náklady pre zamestnancov.

V súčasnosti je výška súm stravného stanovená:

- 6,40 eur pre časové pásmo 5 až 12 hodín.
- 9,60 eur pre časové pásmo 12 až 18 hodín.
- 14,50 eur pre časové pásmo nad 18 hodín.

Špecifikom je zahraničná pracovná cesta zamestnanca, pričom nárok má napríklad zamestnanec na preplatenie komerčného poistenia, povinného a odporúčaného očkovania, stravné podľa osobitného predpisu ale aj na vreckové, ktoré mu môže zamestnávateľ poskytnúť do výšky 40 % stravného.

V prípade náhrady za ubytovanie sa zamestnanec musí ubytovať v zariadení, ktoré mu určí zamestnávateľ, pričom je potrebné, aby za ubytovanie na pracovnej ceste poskytol doklad. V zásade to znamená, že ubytovanie zamestnanca počas pracovnej cesty je obmedzené na hotelové zariadenia, ubytovne, penzióny a pod.

Cestovné náhrady sú v zákonom definovanej výške daňovo uznateľný výdavok na strane zamestnávateľa a predstavujú príjem pre zamestnanca, z ktorého sa neplatia dane ani odvody.¹

¹<https://ludskourecou.sk/2015/08/pracovna-cesta-ci-vylet-danovy-naklad-a-ine-vyhody/>

2 Systém stravného a náhrad za pracovnú cestu v Českej republike

Problematike zamestnaneckého stravovania v Českej republike sme sa už venovali. Česká republika však predstavuje zaujímavý príklad, a to najmä preto, že legislatíva je v tejto krajine najviac podobná slovenskej legislatíve. Vychádza zo spoločného základu a vplyv spoločného štátu má presah až do súčasnosti.

Česká zákonná úprava určuje zamestnávateľom „povinnosť umožniť“ zamestnancom vo všetkých smenách stravovanie, túto povinnosť nemajú voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu“. Taktiež je možné dohodnúť stravovanie v kolektívnej zmluve povinnosť stravovania. Česká právna úprava totiž pod „umožniť“ prikazuje zamestnávateľom povinnosť vytvoriť podmienky pre zamestnancov na stravovanie, napríklad tak, že zriadi jedáleň, či oddychový kútik. V Českej republike nie je povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancom teplé jedlo, napriek tomu to však viacerí zamestnávatelia robia. Zaujímavosťou je, že cenovo zvýhodnené stravovanie je možné poskytovať aj zamestnancom po odchode do starobného alebo invalidného dôchodku alebo zamestnancom počas dovolenky, či zamestnancom počas PN.

Stravovanie, ako forma dobrovoľného benefítu zamestnávateľa je v Českej republike podporované štátom. V zásade existujú, podobne ako na Slovensku tri možnosti zabezpečenia stravy:

- stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnávateľa,
- stravovanie zabezpečené prostredníctvom tretej osoby (gastrolístky alebo gastrokarta),
- stravovanie zabezpečené príspevkom na stravu.

Stravné je naviazané, podobne ako na Slovensku, na sumu cestovných náhrad. Suma stravného je určená ako 55 % ceny jedla za jednu smenu podľa Zákonníka práce, maximálne však do výšky 70 % hornej hranice stravného, ktoré je možné poskytovať zamestnancom pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.

Hodnota stravného je oslobodená od dane z príjmu a od poistného. Zamestnávateľ môže taktiež poskytnúť iba jedno plnenie (nemôže teda napríklad poskytovať zároveň stravu a zároveň finančný príspevok). Výška oslobodenej časti od dane bola v roku 2022 stanovená vo výške 82,60 Kč.

Možnosti výberu medzi stravnou poukážkou a finančným príspevkom na stravu sú z hľadiska zamestnávateľa ekvivalentné. Rozdielom oproti slovenskej právnej úprave je najmä možnosť výberu, ktorú uskutočňuje zamestnávateľ, nie zamestnanec.

2.1 Systém náhrad za pracovnú cestu v Českej republike

Systém náhrad za pracovnú cestu je veľmi podobný ako na Slovensku, a to aj preto, že vychádza zo spoločného základu bývalého Zákonníka práce. Zamestnanec má nárok na náhradu výdavkov za stravu, použitie vlastného vozidla na služobnú cestu, nákup pohonných hmôt, či ďalšie nutné výdavky, ktoré doloží dokladom (MHD, ubytovanie a pod.). Nepovinne je možné dohodnúť sa aj na vreckovom pre zamestnanca.

Ak ide zamestnanec na služobnú cestu vlastným autom, má nárok na základnú náhradu za každý km jazdy, pričom v roku 2022 bola táto náhrada určená vo výške 4,70 Kč (0,19 eur) na kilometer. Dvojnásobná náhrada je potom uplatniteľná, ak ide o použitie vlastného nákladného

auta, autobusu alebo traktora. Okrem toho je nevyhnutné poskytnúť zamestnancovi náhradu za spotrebované palivo.

Preplatenie paliva je možné dvoma spôsobmi. Prvý spôsob je na základe skutočne prejazdeného paliva, podľa bločku, druhé preplatenie je podľa tabuľky stanovenej vyhláškou. Stravné je určené nasledovne:

- 120 Kč (4,94 eur) pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín.
- 181 Kč (7,45 eur) pri pracovnej ceste v trvaní 12 až 18 hodín.
- 284 Kč (11,69 eur) pri pracovnej ceste v trvaní viac ako 18 hodín.

Pre štátny a verejný sektor platia osobitné pravidlá, kde je ustanovený vrchný limit stravného počas pracovnej cesty. V prípade súkromnej sféry môže zamestnávateľ zamestnancovi stravné ľubovoľne navýšiť. Ak však dôjde k poskytnutiu jedla pre zamestnanca (napríklad v hoteli, od obchodného partnera a pod.), stravné sa mu kráti a to:

- 70 % pri pracovnej ceste, ktorá trvá 5 až 12 hodín.
- 35 % stravného pri pracovnej ceste, ktorá trvá 12 až 18 hodín.
- 25 % stravného pri pracovnej ceste v trvaní viac ako 18 hodín.

Ak teda napríklad ide zamestnanec na pracovnú cestu v trvaní 13 až 18 hodín a dostane tri bezplatné jedlá, nemá nárok na stravné. To bolo totiž skrátené 3 krát o 35 %, čo je v súčte viac ako 100 %. Pre zahraničné pracovné cesty platia sumy stravného určené vyhláškou.

Stravné v ČR podlieha špecifickému systému zdaňovania. Cestovné náklady nie sú v zákonnej výške predmetom zdaňovania, a to aj na strane zamestnanca.

3 Systém stravného a náhrad za pracovnú cestu v Rumunsku

Zamestnávateľ v Rumunsku má povinnosť zabezpečiť prestávku na jedlo a iné prestávky za podmienok ustanovených kolektívnou zmluvou alebo vnútorným predpisom po 6 hodinách práce. Stravné je v Rumunsku považované za vedľajší príjem a nie je na neho primárny nárok zo zákona. Zamestnávateľ sa sám rozhodne, či tento benefit poskytne. Silnú úlohu v tomto smere plní kolektívne vyjednávanie a rokovanie s odborármi, pričom poskytovanie jednotlivých druhov podpory môže vychádzať aj z kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľia majú však na výber z rôznych motivácií a poskytnúť okrem stravej poukážky môžu tiež darčekové poukazy, kultúrne poukazy alebo rekreačné poukazy.

Stravenky sú jedným z najbežnejších spôsobov zamestnávateľských benefitov. Zamestnanec má nárok na taký počet stravných lístkov, ktorý je rovný počtu odpracovaných dní. Slúžia na úhradu stravy alebo nákup potravín (obchodníci majú povinnosť kontrolovať, či sú výdavky využívané na nákup potravín). Táto podmienka platí aj v prípade online používania poukážok, na objednávanie stravy či nákup.

Daňový režim týchto stravných poukážok je na strane zamestnávateľa daňovo odpočítateľným výdavkom pri platení dane zo zisku a oslobodení od odvodov (ako zdravotných, tak aj sociálnych). Na strane zamestnanca sú stravné príspevky oslobodené len od zdravotných a sociálnych odvodov, nie však od daní. Zamestnanec platí daň z príjmu 10 %.

Výška poplatkov emitentom stravných poukážok závisí od zmluvnej dohody medzi zamestnávateľom a poskytovateľom služby. Zákonnú úpravu všetkým druhom poukážok potom predstavuje Zákon 165/2018 o poskytovaní hodnotových lístkov. Daňový režim upravuje Zákon 227/2015 o dani z príjmu. Podľa tejto právnej úpravy sú náklady na vydávanie poukážok v plnom rozsahu na strane zamestnávateľa.

Poskytovatelia služby musia mať na jednej strane uzatvorenú zmluvu so zamestnávateľom, ktorý benefit poskytuje, na druhej strane s prevádzkovateľom služieb (napríklad reštauráciou, v prípade rekreačných, či darčekových poukážok s príslušnými obchodníkmi). Najväčšími poskytovateľmi služieb v Rumunsku sú Edenred a UP Romania.

Od roku 2022 sú stravné poukážky vydávané už len elektronicky. Nominálna hodnota stravného lístka nemôže presiahnuť 30 RON (6,10 eur, od 1.7.2022).

Tabuľka 2 Porovnanie poskytnutia stravného a poskytnutia peňažnej prémie/teplej stravy zamestnancovi v Rumunsku (jeden zamestnanec)

Poskytnutie stravného	Maximálna výška stravného	Neposkytnutie stravného	Výška
Nominálna hodnota lístka	30 RON (6,10 eur)	Sociálne odvody + daň zo mzdy	19 RON (3,87 eur)
Daň z príjmu zamestnanca	3 RON (0,60 eur)	Príspevok na sociálne poistenie	1 RON (0,2 eur)
Čistý príjem zamestnanca	27 RON (5,5 eur)	Čistý príjem zamestnanca	27 RON (5,5 eur)
Celkové náklady spoločnosti	30 RON (6,10 eur)	Celkové náklady spoločnosti	47 RON (9,57 eur)

Zdroj: Vlastné spracovanie

Z uvedeného vyplýva, že poskytnutie stravného pre zamestnanca je výhodnejšou alternatívou. Napriek tomu Rumunsko vytvára predpoklady na podporu emitentov stravných poukážok, a to nielen podporou jedného, ale rovno štyroch nástrojov digitálnych poukážok. Zamestnávateľ môže benefity poskytnúť práve prostredníctvom týchto emitentov poukážok, čím štát vytvára predpoklady pre ich fungovanie v systéme.

Pozitívom rumunského systému oproti Slovensku z pohľadu zamestnávateľa je najmä fakt, že poskytovanie stravného je dobrovoľným benefitom, pre ktorý sa môže rozhodnúť zamestnávateľ.

Tabuľka 3 **Základné aspekty poskytovania stravného v Rumunsku**

Povinnosť poskytovania	nie
Zdaňovanie na strane zamestnávateľa	nie
Sociálne a zdravotné odvody na strane zamestnávateľa	nie
Zdaňovanie na strane zamestnanca	10 %
Sociálne a zdravotné odvody na strane zamestnanca	nie
Poplatok emitentovi upravený zákonom	nie

Zdroj: Vlastné spracovanie

3.1 Systém Náhrad za pracovnú cestu v Rumunsku

Pracovné právo v Rumunsku pozná dva pojmy, a to delegovanie na prácu alebo vyslanie na prácu. Delegovanie znamená dočasné vykonávanie prác alebo úloh zodpovedajúcich povinnostiam mimo pracoviska. Trvanie je možné až v dĺžke 60 dní, potom sa vyžaduje súhlas zamestnanca.

Od 1. mája 2022 bol zavedený strop pre odvody a daň z príjmu z cestovných náhrad. Ten je zavedený dynamicky a počíta sa podľa dvoch pravidiel. Prvé pravidlo hovorí o tom, že výška diét je 2,5 násobok limitu stanoveného zákonom alebo vzorec, ktorý je zavedený zákonom. Sumy podľa vzorca sú nezdaniteľné a nepodliehajú sociálnym odvodom. Ide o trojnásobok základného platu, pričom výpočet maximálnej sumy diét je stanovený ako:

$$\text{(Hrubá mzda * 3/pracovné dni v mesiaci)*počet dní na pracovnej ceste}$$

Ide však iba o strop, ktorý je započítaný na neplatenie daní a odvodov z diét, nie o výšku diét. Ak doba pracovnej cesty prekročí 120 dní, diéty prijaté za obdobie presahujúce 120 dní sa považujú za príjem zo mzdy a podliehajú dani zo mzdy a sú zahrnuté do mesačného základu pre povinné sociálne odvody. Nárok na úhradu nákladov za pracovnú cestu má iba zamestnanec, ktorý je vyslaný na prácu vo vzdialenosti viac ako 5 km.

Príklad:

Zamestnanec s hrubou mzdou 3000 RON (610,60 eur) ide na pracovnú cestu, za ktorú dostane denné diéty vo výške 50 RON (10,80 eur) za deň (2,5 násobok 20 lei stanovených zákonom. Ide o najbežnejšiu sumu za cestovné v Rumunsku). Pracovná cesta trvá 5 dní.

Za deň dostane diéty 50 RON (10,80 eur). Celkovo dostane 250 RON (50,89 eur). Je nevyhnutné určiť daňovo – odvodové zat’azenie: $(3*3000/22)*5 = 2045$ RON (416,24 eur). Keďže 250 RON (50,89 eur) je menej ako 2045, zamestnanec neplatí ani dane ani odvody a môže využiť nezdanené a nezodvodnené prostriedky. Zabraňuje sa tak nadmernému zneužívaniu diét na obchádzanie daňovo odvodových povinností, a to najmä pri pracovných cestách, ktoré trvajú viac ako mesiac.

4 Systém stravného a náhrad za pracovnú cestu v Poľsku

Povinnosť zabezpečiť stravovanie v Poľsku má zamestnávateľ vtedy, ak je to potrebné z preventívnych dôvodov alebo sú podmienky vykonávania práce mimoriadne náročné. Podmienky, ako sú napríklad druhy jedál a nápojov a požiadavky určuje poľské Ministerstvo zdravotníctva.²

Požiadavky na stravu zahŕňajú, že by malo ísť o teplé jedlo s presným zložením sacharidov, tukov a bielkovín a výživnou hodnotou. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi možnosť stravovania aj iným spôsobom ako podávaním jedného teplého jedla – najmä poskytovaním produktov, ktoré umožňujú pripraviť si jedlo vo vlastnej réžii alebo **poukážky**, kupónov, či iných potvrdení, oprávňujúcich na ich základe prijať jedlo, ak z povahy vykonávanej práce alebo organizačných dôvodov nie je možné podávať zamestnancovi jedlo vo forme teplého jedla. Typicky ide napríklad o stavebné práce realizované v exteriéri, ktoré sú ťažkými, avšak nie je možné vytvoriť jedáleň na teplé stravovanie zamestnancov.

Vyššie uvedená situácia sa dotýka len zamestnancov, ktorí majú nárok na zabezpečenie stravovania podľa zákona. Pre ostatných zamestnancov, ktorých je väčšina, môže zabezpečiť zamestnávateľ stravovanie ako dobrovoľný benefit a ide o jeho rozhodnutie. V takom prípade sa na stravné vzťahuje špeciálny režim a možnosti financovania.

Financovať stravné ako dobrovoľný benefit je možné prostredníctvom dvoch zdrojov, avšak iba v podobe stravných poukážok (kupónov, vrátane elektronickej formy). Ako prvý zdroj financovania je možné využiť poľský sociálny fond (Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych). V takom prípade príspevok na stravu oslobodený od zdravotných, sociálnych odvodov, daní z príjmu ako i DPH. V prípade financovania ako príspevok zamestnávateľa je takéto financovanie oslobodené od odvodov do sociálnej poisťovne (ZUS), taktiež je to daňovo uznateľná položka pre zamestnávateľa³ a neplatí sa ani DPH. Je však predmetom dane z príjmov fyzických osôb (zamestnanca).⁴ Takéto poukážky je možné utrácať len na potraviny⁵ a je pri tom možné využiť aj služieb niektorého z emitentov lístkov v Poľsku. Medzi najväčších patria spoločnosti Edenred Polska, či Sodexo Polska.

V roku 2022 došlo k určitým zmenám na trhu zamestnaneckých benefitov v Poľsku. Pôvodné oslobodenie vo výške 190 Zł. (40,69 eur), platné od roku 2004, bolo zvýšené v marci 2022 na 300 Zł. (64,24 eur) mesačne.⁶

²<http://www.przepisy.gofin.pl/przepisy,4,9,9,212,,20200101,ustawa-z-dnia-26061974-r-kodeks-pracy.html#P231438> paragraf 232

³<https://lexlege.pl/ustawa-o-podatku-dochodowym-od-osob-prawnych/art-15/> čl. 15, odst. 1

⁴<https://edenred.pl/sites/default/files/karta-lunchowa.pdf>

⁵V tomto smere existuje v Poľsku rozsiahla diskusia. Z nej vyplýva, že oslobodené by mali byť poukážky a stravné karty, ktoré je možné použiť na úhradu stravy, rozpor však panuje pri poukážkach, ktorými je možné platiť aj za iný maloobchodný predaj. Zjednodušene preto pri interpretácii poľského systému uvažujeme s tým, že sa jedná o karty využívané jednoznačne na stravovanie zamestnancov.

⁶<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20220000449/O/D20220449.pdf>

		ZUS		Daň z príjmu		Daňovo uznateľné náklady		DPH	
Typ benefitu	Zdroj financovania	Výnimka zo ZUS	Právny základ	Výnimka	Právny základ	Právny základ		DPH	Právny základ
Dobrovoľné financovanie stravného	Sociálny fond	Nie je financovaný z podnikového fondu sociálnych dávok							
	Obežný majetok	Do 190 Zł. (40,69 eur) mesačne	§2 ods.1 bod 11 Nariadenia ministerstva práce a sociálnej politiky z 18. decembra 1998 (Zbierka zákonov 1998, č. 161, položka 1106 v znení neskorších predpisov).	Nie		Áno	článok 15 ods. 1 Zákon z 15 februára 1992 osobná daň právne (Zbierka zákonov 2017,2343 t.j.).	Nie	Zákon z 11. marca 2004 o dani z tovary a služby (Journal of Laws of 2017, 1221, t.j.).

Zdroj: <https://edenred.pl/sites/default/files/karta-lunchowa.pdf>

4.1 Systém náhrad za pracovnú cestu v Poľsku

Pri pracovnej ceste je zamestnávateľ povinný uhradiť výdavky, ktoré sú s ňou spojené. Za pracovnú cestu je považovaná plnenie pracovnej úlohy na žiadosť zamestnávateľa mimo sídla zamestnávateľa alebo mimo trvalého miesta výkonu práce.

Podmienky platenia odvodov za zamestnanca v prípade pracovných ciest by mala byť upravená v kolektívnej zmluve, pracovnom poriadku alebo by mala byť súčasťou pracovnej zmluvy. Ak tomu tak nie je, pretože zamestnávateľ napríklad nemá kolektívny orgán vyjednávania postupuje sa podľa vládneho nariadenia.

Poľské právo rozlišuje, podobne ako slovenské, dva druhy príplatkov za pracovné cesty:

- príplatky (tzv. diéty) – ide o ekvivalent zvýšených nákladov na stravu, v prípade zahraničných ciest ešte aj na iné, malé výdavky,
- náhrada nákladov na cestovné – napríklad náklady na MHD, ubytovanie, cestovné a pod. Tieto náklady musí zamestnanec taktiež doložiť. V prípade využitia osobného automobilu je zadaný vzorec, podľa ktorého sa postupuje.

Výška stravného („diét“) je určená vo výške 38 Zł. (8,13 eur) 720/4,67ň. Zároveň platia určité pravidlá:

- zamestnanec nemá nárok, ak je pracovná cesta kratšia ako 8 hodín,
- ak je v trvaní 8 – 12 hodín, je určená vo výške 50 %,
- plný nárok vzniká pri pracovnej ceste nad 12 hodín.

Ak pracovná cesta (tuzemská) trvá viac ako 24 hodín, diéta je v plnej výške za každý deň a 50 % za každý neukončený ale začatý deň, kedy pracovná cesta trvala menej ako 8 hodín. Ku kráteniu diéty môže dôjsť tiež vtedy, ak zamestnanec dostane bezplatné stravovanie (za raňajky 25 %, za obed 50 % a za večeru 25 % - teda ak zamestnávateľ zabezpečí všetky tri jedlá, zamestnanec diétu nedostane).

Suma za **ubytovanie** je preplácaná na základe faktúry od zamestnanca. Suma za jednu noc však nesmie presiahnuť 760 Zł. (154,18 eur, 20 násobok dennej diéty). Zároveň je v Poľsku možné poskytnúť zamestnancovi paušálnu náhradu vo výške 150 % zo sumy dennej diéty, ak mu nie je poskytnuté ubytovanie a zároveň on nepredloží vyúčtovanie za ubytovanie (napríklad prespí u rodiny a pod.).

5 Systém stravného a náhrad za pracovnú cestu v Rakúsku

Systém poskytovania stravného je v Rakúsku upravený najmä v Zákone o dani z príjmu z roku 1988. Ten určuje oslobodenie od stravného (§ 3, odst. 17) pri stravnom. Stravné je v Rakúsku dobrovoľným benefitom zamestnávateľa. Daňové oslobodenie a oslobodenie od sociálnych odvodov je poskytované na poukážky na stravu vo výške 8 eur za pracovný deň, pričom tieto poukážky musí byť možné uplatniť iba na konzumáciu jedál (pripravených na mieste alebo doručovaných donáškovou službou). Do sumy 2 eurá sú oslobodené od dane poukážky, za ktoré je možné nakúpiť potraviny (také, ktoré nie je nevyhnutné hneď spotrebovať). V tomto smere došlo ku zmene, a to v súvislosti s reakciou rakúskej vlády na COVID a zmeny na trhu práce. Kým predtým sa suma oslobodenia od dane pri poukážkach vzťahovala iba na jedlá skonzumované v reštaurácii, po zmene sú oslobodené jedlá z reštaurácie skonzumované napríklad aj doma, počas práce „home office“. Nemali by však byť oslobodené jedlá, ktoré nepripravuje reštaurácia, napríklad doručenie hotového jedla zo supermarketu⁷. Suma oslobodenia od dane z príjmu do výšky 8 eur platí aj pri závodnom stravovaní zamestnanca.

Suma 8 eur je platná od 1.7.2020, dovtedy bola platná suma 4,40. Ak suma presiahne 8 eur, resp. 2 eurá (ak ide o ustanovenie spomenuté vyššie, teda o poukážku, za ktorú je možné nakúpiť aj trvanlivé potraviny), ide o zdaniteľnú dávku. Zaujímavosťou rakúskeho systému je aj to, že na pracovný deň (v rôznom trvaní pracovného času) je možné dostať iba jeden lístok⁸. Poukážku je však možné získať za ktorýkoľvek deň v týždni (vrátane víkendov). Je potrebné zabezpečiť, aby zamestnávateľ neposkytoval poukážky v rozsahu viac ako 220 dní v roku. Poukážky nemusia byť v papierovej forme, môže byť aj digitálna forma, avšak Zákon o dani z príjmov hovorí o „kupónoch („Gutscheine“)\", čo znamená, že vylučuje formu finančného príspevku na stravné.⁹

Tabuľka 4 Základné aspekty stravného v Rakúsku

Forma poskytnutia	Kupón/elektronická karta
Priamy finančný príspevok	nie
Povinnosť poskytovania	nie
Zdaňovanie na strane zamestnávateľa	nie
Sociálne a zdravotné odvody na strane zamestnávateľa	nie
Zdaňovanie na strane zamestnanca	Nie (do sumy 160 eur mesačne)
Sociálne a zdravotné odvody na strane zamestnanca	nie

Zdroj: Vlastné spracovanie

5.1 Systém Náhrad za pracovnú cestu v Rakúsku

Náhradu za pracovnú cestu môžeme rozdeliť na tri kategórie. Ide o:

- Cestovné,
- náklady na stravu a prenocovanie,

⁷https://www.auditreu.at/steuernews/j%C3%A4hner_2022/was_soll_sich_bei_der_steuerbefreiung_von_essensgutscheinen_aendern/

⁸V tomto smere je prístup rozdielny aj napríklad oproti Slovensku, kde je možné za pracovnú smenu dlhšiu ako 12 hodín získať viac stravných lístkov, resp. vyšší príspevok na stravu.

⁹https://www.lbg.at/servicecenter/lbg_steuertipps_praxis/abgabenfreie_arbeitgeber_essensgutscheine_ausweitung_auf_8_euro_ab_1_7_2020_m%C3%B6glich/index_ger.html

- iné výdavky.

Cestovné náklady sú odpočítateľné výdavky na cesty medzi bydliskom a miestom práce, ako i výdavky na firemné cesty, a to aj vtedy, ak ide o „výlet“. Skutočné cestovné náklady sú odpočítateľnou položkou. Pri využívaní služobného vozidla odpočet cestovných nákladov vyplýva z odpočtu za opotrebenie, nákladov na lízing, poistenie. Ak sa používa súkromné vozidlo príležitostne (menej ako 50 %) služobných ciest, ako výdavok je uznaných 42 centov na kilometer.

Dodatočné výdavky na stravu a ubytovanie je tiež možné uplatniť si ako prevádzkové výdavky, a to prostredníctvom paušálu. Takáto cesta musí spĺňať podmienky ako napríklad minimálna vzdialenosť 25 km. Nestačí pri tom prejsť 25 kilometrov (napríklad najazdiť 25 km vo Viedni), ale cieľ musí byť vo vzdialenosti 25 km. Zaujímavosťou je, že na stravné (diéty) nevzniká nárok, ak ide o miesto výkonu práce viac ako 5 dní alebo viac ako 15 krát do roka.

Výška odpočítateľnej diéty pri vnútroštátnych cestách je maximálne 26,40 eur na 24 hodín. Ak cesta trvá dlhšie ako tri hodiny, za každú hodinu platí nárok 1/12, pričom plný nárok je pri pracovnej ceste v trvaní 11 a viac hodín. Za prenocovanie je poskytovaný paušál vo výške 15 eur, ktorý však vo väčšine prípadov nestačí a slúži len pre prípady, kedy si zamestnanec neuplatní skutočné náklady. Ak si uplatní skutočné výdavky, tak sú uplatniteľné tieto.

Odpočítateľné príspevky z daní sú aj vedľajšie náklady, ako napríklad telefónne poplatky, náklady na verejnú dopravu, poistenie batožiny, ktoré je možné odpočítať z daní.

6 Systém stravného a náhrad za pracovnú cestu v Maďarsku

Povinnosť zamestnávateľa priamo poskytovať stravné nie je zavedená ani v Maďarsku. Systém môže byť upravený na základe kolektívnej zmluvy.

Systém stravovania nie je upravený samostatne, ale je súčasťou širšieho balíka zamestnaneckých benefitov a je súčasťou benefitov na základe SZÉP karty. Táto karta predstavuje systém združených benefitov a pre zamestnancov umožňuje využitie viacerých benefitov, medzi inými aj systém stravovania. Do roku 2022 je systém rozdelený na tri oblasti:

- Príspevok na podporu domáceho turizmu.
- Príspevok na stravu v reštaurácii, bufete, catering.
- Príspevok na šport a rekreáciu.

Existuje presný limit výšky, do akej môže zamestnanec dostať príspevok na každú z týchto činností, pričom každá z nich má priaznivé daňové podmienky. Počas koronakrízy bolo opatrenie o troch „vreckách“ zrušené a zamestnancom bolo umožnené (v záujme podpory širšej škály biznisov) využívať prostriedky na všetky činnosti. Toto opatrenie sa od roku 2023 zmení na stále.

Daňový režim karty je priaznivý, avšak nie je to úplne nezdanený benefit. Čistá daň z príjmu zamestnanca je 15 % z vložených prostriedkov a 13 % v prípade zdravotných odvodov. Táto hranica je platná len do určitej hranice príjmu (150 000 HUF ročne, cca 371,40 eur). Ak dôjde k prekročeniu limitu, platí sa daň z príjmu vo výške až 33,04 %. Na ostatné dva podúčty sa uplatňujú iné sumy (na podúčet ubytovania 225 000 HUF (557 eur), na podúčet rekreácia 75 000 HUF (cca 185 eur), avšak prevoditeľnosť medzi jednotlivými účtami prakticky maďarským zamestnancom umožňuje využiť aj tieto prostriedky na stravu. Emitentom karty sú najčastejšie banky, ako napríklad OTP Banka alebo Edenred Maďarsko. Podľa údajov Edenred, kartu využíva asi 2,2 milióna zo 4,5 milióna pracujúcich v Maďarsku.¹⁰

6.1 Systém Náhrad za pracovnú cestu v Maďarsku

Cestovné výdavky sú oslobodené od dane aj v Maďarsku. Podmienky na získanie daňovej úľavy sú však pomerne špecifické. V prvom rade je dôležité znenie pracovnej zmluvy zamestnanca. Ak je v pracovnej zmluve definované ako miesto výkonu práce celé územie krajiny, potom je celý príjem, dosiahnutý aj na pracovnej ceste príjmom zamestnanca v plnom rozsahu a podlieha daniam a odvodom. Ak je v pracovnej zmluve definované miesto výkonu práce presne, vyslanie a náhrada výdavkov v tomto smere je predmetom oslobodenia.

Všetky náklady na pracovnú cestu je potrebné vydokladovať. Bez dokladovania (paušálom) sú uznateľné len niektoré výdavky fyzickej osoby zamestnanej ako vodič, či závozník.

V rámci ostatných výdavkov je možné preplatiť jedlo a ubytovanie. Preplatenie ubytovania je možné aj s raňajkami, čo je jediné možné preplateľné jedlo v rámci legislatívnej úpravy cestovného v Maďarsku. Zamestnanec preto nemá nárok na preplatenie napríklad obeda, ktorý si zabezpečuje sám. Príjem za takéto jedlo je zdaniteľným príjmom. Ak však napríklad zamestnávateľ zabezpečí jedlo, napríklad v jedálni, ide o zabezpečenie stravy za iných okolností. Zamestnanec má aj nárok na preplatenie cestovného, ktoré je oslobodené od daní a odvodov. Minimálna výška náhrady za pracovnú cestu (vnútroštátnu) musí byť najmenej 500

¹⁰<https://edenred.hu/termekeink/ticket-restaurant-szep-kartya/>

forintov (asi 1,2 eura). Nárok na túto paušálnu náhradu nemá zamestnanec, ktorému je zo strany zamestnávateľa zabezpečená strava alebo ktorého pracovná cesta nepresiahne šesť hodín.

7 Systém stravného a náhrad za pracovnú cestu v Francúzsku

Povinnosťou zabezpečiť stravovanie vo Francúzsku nie je zamestnávateľ viazaný zo zákona. Ide o dobrovoľný benefit, ktorý, ale môže byť nastavený v kolektívnej zmluve.

Zamestnávateľ má povinnosť svojim zamestnancom zabezpečiť priestor, kde sa môžu stravovať. Pravidlá pre závodné jedálne sú stanovené v závislosti od veľkosti spoločnosti. Pokiaľ sa jedná o spoločnosť s počtom zamestnancov nižším ako je 50, nie je nutné zriadiť závodnú jedáleň, ale miesto na stravovanie musí spĺňať hygienické a bezpečnostné podmienky. Tiež nesmie byť využívané na skladovanie nebezpečných výrobkov.

V prípade, že má spoločnosť 50 a viac zamestnancov, má povinnosť zriadiť firemnú jedáleň, ktorá musí byť vybavená miestom no uskladnenie a zohriatie potravín a nápoja. Ďalej musí priestor obsahovať dostatok stoličiek a stolov a prístup k pitnej vode. Za čistotu priestoru zodpovedá zamestnávateľ.

Pokiaľ sa zamestnávateľ rozhodne hradiť zamestnancovi náklady spojené so stravou, jedná sa o príspevok, ktorý sa musí zohľadniť pri výmere oslobodenia od odvodov na sociálne zabezpečenie a daň z príjmu zamestnávateľa.

Vo Francúzsku existujú viaceré spôsoby dobrovoľného príspevku na stravovanie pre zamestnanca vo forme benefitov. Najvyužívanejším sú stravné lístky. Môžu byť vo forme papierových stravných lístkov, plastovej karty alebo mobilnej aplikácie. Nominálna hodnota stravného lístka je nastavená od 9,48 Eur do 11,84 Eur. Spoluúčasť zamestnávateľa je stanovená do maximálnej výšky 5,92 Eur.¹¹ Sumy sú stanovené v tomto intervale z dôvodu, že zamestnávateľ sa môže rozhodnúť, v akej výške bude hradiť svoju časť. Tento príspevok sa však musí pohybovať na úrovni od 50 % do 60 % zo sumy stravného a zvyšok dopláca zamestnanec. Existuje aj možnosť, že zamestnávateľ poskytne stravný lístok s vyššou nominálnou hodnotou, no v tomto prípade bude musieť za svoju účasť platiť sociálne odvody a daň z príjmu zo sumy, ktorá vychádza nad stanovený maximálny limit pre aktuálny rok. Stravné lístky poskytuje zamestnávateľ svojim zamestnancom za nižšiu ako obstarávaciu cenu. Pokiaľ sa spoločnosť rozhodne pre ich zavedenie, nárok vzniká všetkým zamestnancom. Týka sa to aj zamestnancov na čiastočný úväzok, dočasných zamestnancov a stážistov.

Vo Francúzsku je stanovený denný maximálny limit na použitie stravných lístkov na úrovni 25 Eur. Táto hodnota bola zmenená 01.10.2022 ako reakcia francúzskej vlády na zvyšujúcu sa infláciu. Pred navýšením bola hodnota stanovená na úrovni 19 Eur za jeden deň.

Zamestnávateľ má taktiež možnosť zriadiť firemnú jedáleň, do ktorej má prístup každý zamestnanec bez rozdielu. Táto povinnosť vzniká na základe zákazu, ktorý ruší možnosť stravovať sa zamestnancom na svojom pracovisku.

Zamestnávateľ má povinnosť hradiť náklady spojené so stravou pri pracovnej ceste mimo obvyklého miesta výkonu práce. To tiež platí pre zamestnancov v sektore hotelierstva, kaviarní a reštaurácii.

Medzi najväčších poskytovateľov gastro lístkov vo Francúzsku patria Edenred, Apetiz Card, Swile, Up déjeuner a Sodexo. Tieto spoločnosti majú obvyklú províziu vo výške 1 až 2 % z celkovej objednávky.¹²

¹¹Suma je stanovená od septembra 2022 pred týmto dátumom bola výška 5,69 Eur. Sumu je stanovená vo všeobecnom daňovom zákonníku (CGI).

¹²<https://www.expertmarket.com/fr/titres-restaurant/comment-choisir-montant-ticket-restaurant>

Vo Francúzsku má na starosti systém stravovacích poukážok komisia CNTR (Národná komisia pre stravné lístky) ktorá bola založená v roku 1967. Slúži ako informačný, návrhový a sprostredkovateľský orgán no taktiež jej úlohou je dohľad nad predpismi súvisiacimi s reštauračnými poukážkami, tak ako za stranu spoločností vydávajúcich stravné poukážky, tak aj za reštaurácie, ktoré akceptujú tieto poukážky.

7.1 Systém Náhrad za pracovnú cestu vo Francúzsku

Nárok na náhradu pri pracovných cestách vo Francúzsku je rozdelený podľa toho, či ide o cestu na kratšie alebo dlhšie vzdialenosti. Pri kratších cestách zamestnávateľ hradí stravné, a to odlišne podľa toho, či zamestnanec má alebo nemá možnosť (povinnosť) stravovať sa v reštauráciách. Pri strave v reštauráciách je výška náhrady 19,40 eur. Ak takáto možnosť nie je, tak je výška náhrady je v hodnote 9,90 eur za deň (došlo k zvýšeniu sumy z 9,50 od septembra 2022). Za krátku pracovnú cestu sa považuje taká, ktorá zamestnancovi umožňuje vrátiť sa vo večerných hodinách (akoby pracovná cesta „na otočku“). V takomto prípade môže zamestnávateľ a požiadať o náhradu cestovných výdavkov. Za krátku pracovnú cestu sa považuje aj napríklad návšteva u klient na „druhej strane mesta“. Výpočet sa vykonáva podľa tabuľky, ktorá je určená zákonom.

Dlhšia pracovná cesta je definovaná najmenej 50 km od bydliska alebo si vyžaduje minimálne 1,5 hodiny cesty hromadnou dopravou a večer nie je možné vrátiť sa do miesta bydliska. V takomto prípade sú stanovené sumy na ubytovanie a príspevok na cestovné na veľké vzdialenosti.

Existujú tri možnosti preplácania nákladov na cestovné pri dlhých pracovných cestách:

- náhrada skutočných výdavkov pracovnej cesty, po predložení potvrdení,
- priama platba – zamestnávateľ zaplatí ubytovanie, vozidlo, či poskytne firemnú platobnú kartu na úhradu nákladov,
- paušálny príspevok.

Práve paušálny príspevok predstavuje zaujímavý spôsob refundovania finančných prostriedkov zamestnancom. Príspevok sa znižuje pri dlhodobých pracovných cestách, napríklad pri dlhodobom vyslaní na pracovnú cestu. Konkrétne sumy uvádzame v tabuľke.

Tabuľka 5 Príspevok na stravu pri pracovnej ceste v rámci Francúzska

Časové rozhranie	Jedlo	Ubytovanie a raňajky	
	Metropolitné Francúzsko	Paríž a departmenty Hauts de Seine Saint Denis Val de Marne	Ostatné departmenty Francúzska
Prvé tri mesiace	19,40 Eur, resp. 20,20 Eur od 1. septembra 2020	69,50 Eur	51,60 Eur
Od 4 mesiacov do 2 rokov	16,50 Eur	59,10 Eur	43,90 Eur
Od 2 do 4 rokov	13,60 Eur	48,70 Eur	36,10 Eur

Zdroj: Spracovanie na základe anafagr.fr

Dobou tri mesiace sa mieni buď nepretržitý pobyt v danej oblasti alebo prerušovaná pracovná cesta.

Zamestnanec si môže cestovné výdavky odpočítat' z ročného daňového priznania. V daňovom priznaní je nevyhnutné odpočítat' časť, ktorú už preplatil zamestnávateľ.

Hodnota náhrady za diaľkové cestovanie je stanovená na deň v závislosti od destinácie. Sú v nej započítané sumy za stravovanie a za ubytovanie a raňajky. Rozdielne hodnoty pre stravné pri pracovnej ceste mimo francúzske teritoriálne územia sú rozdelené do 2 skupín. Prvá skupina je tvorená Guadeloupe, Martinik Guayana Saint – Pierre – et – Miquelon, Reunión, Mayotte a hodnota Jedla je stanovená na 17,50 € za deň a hodnota ubytovanie na 70 €. Druhú skupinu tvoria Nová Kaledónia, Wallis a Futuna, Francúzska Polynézia, kde hodnota stravy na deň predstavuje 21€ a hodnota ubytovania na 90€. Príspevok na cestovanie sa zvyšuje na hodnotu 120 pokiaľ je zamestnanec zdravotne postihnutý alebo so zníženou pohyblivosťou. Zahraníčne služobné cesty sa líšia od cieľovej krajiny. Platia sa v miestnej mene

8 Systém stravného a náhrad za pracovnú cestu v Nemecku

Pokiaľ zamestnávateľ v Nemecku poskytuje svojim zamestnancom bezplatné stravovanie alebo stravovanie za zníženú cenu, jedná sa o vecný benefit, ktorý vzniká, keď zamestnanci dostávajú od zamestnávateľa okrem mzdy aj nepeňažný príjem. Výška príspevkov je stanovená zákonom. Príspevok na stravu v Nemecku nie je povinnosť a tak vzniká na základe individuálnej dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom pri podpise zmluvy. Benefit je možné zakotviť aj v kolektívnej zmluve.

Aby bolo možné zamestnancovi uznať daňovo zvýhodnené stravné, je potrebné, aby mal odpracované aspoň 4 hodiny, buď vo forme „home office“ alebo v priestoroch zamestnávateľa. U každého zamestnanca, ktorý poberá príspevok na stravu, sa musí každý mesiac viesť evidencia dní, v ktorých nebol poberaný príspevok, či už z dôvodu choroby alebo dovolenky. A to z dôvodu, že pri odpracovaní menej ako 15 dní má zamestnanec stále nárok na stravu vo výške 100,05 Eur¹³ za mesiac.

Spoločnosti môžu svojim zamestnancom poskytnúť príspevok na stravovanie mimo priestorov podniku, a to buď formou hotovostnej platby prevádzkovateľovi externého stravovacieho zariadenia alebo vo forme stravných lístkov. Stravný lístok (aj v digitálnej forme) je možné uplatniť na jedlo v reštauráciách, bufetoch, pekárňach. Stravné lístky boli v minulosti využívané hlavne v papierovej podobe, no v súčasnosti sa čoraz viac využívajú digitálne stravné lístky.

Zamestnanci môžu využiť systém gastro lístkov a stravovacích kariet, pri ktorých sa suma príspevku na stravu inkasuje vopred. Nevýhodou fyzických gastro lístkov a stravovacích kariet je, že sa dajú uplatniť iba u poskytovateľov gastronomických služieb, ktorí sú zmluvnými partnermi spoločnosti vydávajúcej gastro lístky a stravovacie karty.

Pri výbere digitálnej stravenky zamestnanec nie je limitovaný na výber reštaurácie prípadne supermarketu alebo pekárne. Systém digitálnej stravenky funguje na princípe, že zamestnanec najskôr zaplatí za jedlo z vlastných peňazí a následne posieľa účtenku cez aplikáciu, ktorá mu je preplatená na účet. Systém papierových gastrolístkov je zložitejší, a preto od neho zamestnanci a zamestnávatelia postupne ustupujú. Cieľom takto komplikovaného systému je najmä zabezpečiť to, aby zamestnanec nemiňal prostriedky určené na stravu na iný účel ako jedlo.

Zamestnávateľ môže tiež zabezpečiť stravné tak, že sa dohodne s reštauráciou a na konci mesiaca uhradí za zamestnancov stravné. Zvýhodnené je podľa súm uvedených v príkladoch nižšie.

Systém výpočtu sumy stravného v Nemecku

Nemecký systém stravného je pomerne komplikovaný. Príspevok na stravovanie sa skladá z dvoch častí – hodnoty nepeňažného plnenia a nezdaniteľnej časti. Výška nepeňažného plnenia je určená na základe všeobecného rastu cien¹⁴ na rok 2022 je určená nasledovne:

- Raňajky 1,87 Eur
- Obed 3,57 Eur
- Večera 3,57 Eur

¹³Výpočet príspevku maximálna výška príspevku na stravu (6,67 Eur) * 15

¹⁴Skladba jedál, ktoré sa považujú za referenčné hodnoty sú stanovené v § 2 ods. 1,2 SvEV

Okrem referenčnej sumy rozlišuje nemecký právny poriadok aj nezdaniteľnú čiastku.

Zdanenie nepeňažnej hodnoty závisí od toho, či si časť stravy hradí zamestnanec sám alebo nie. Pokiaľ zamestnanci neuhradia doplatok vo výške celej nepeňažnej hodnoty, zostávajúci rozdiel naturálnej hodnoty – spoluúčasť zamestnanca je zdanený podľa zákona o dani z príjmu paušálnou daňou vo výške 25%, no zároveň sa pri jej uplatnení neplatí sociálne poistenie.

Zamestnávateľ môže prispieť na stravu zamestnanca až do výšky 3,10 Eur bez dane. Ďalšiu časť si dopláca zamestnanec v podobe nepeňažného plnenia v hodnote 3,57 Eur. Celkovo tak zamestnanci majú v roku 2022 k dispozícii spolu 6,67 Eur ako príspevok na stravovanie každý pracovný deň. Zároveň však zamestnávateľ môže poskytovať príspevok iba na jedno jedlo za pracovný deň.

Tabuľka 6 Vývoj príspevku na stravu

Rok	Výška príspevku	Výška príspevku zamestnávateľa	Limit hodnoty stravného lístku
2018	3,23 Eur	3,10 Eur	6,33 Eur
2019	3,30 Eur	3,10 Eur	6,40 Eur
2020	3,40 Eur	3,10 Eur	6,50 Eur
2021	3,47 Eur	3,10 Eur	6,57 Eur
2022	3,57 Eur	3,10 Eur	6,67 Eur
2023	3,80 Eur	3,10 Eur	6,90 Eur

Zdroj: Vlastné spracovanie

Príklady:

1. Vykazovanie nepeňažnej hodnoty

Zamestnanec spoločnosti sa chodí stravovať do reštaurácie, kde jedlo v čase obeda stojí 6 Eur. Z toho zamestnanec musí zaplatiť 2,90 a 3,10 prepláca jeho zamestnávateľ. Zamestnanec obeduje mesačne 20 krát.

Keďže je príspevok od zamestnávateľa stanovený presne na hodnotu 3,10 Eur a teda sa jedná o maximálny možný limit pri ktorom príspevok od zamestnávateľa nepodlieha dani ani odvodom. Tým pádom je výška mesačného príspevku pre zamestnanca vo výške 62 Eur.

Doplatok zamestnanca je vo výške 2,90 Eur a nachádza sa pod vecnou hodnotu (3,57 Eur) tým pádom je potrebné rozdiel paušálne zdaňovať vo výške 25%, ktoré na seba prenáša zamestnávateľ od zamestnanca tým pádom však neplatí odvody na sociálne poistenie.

$$25\% \text{ z } 0,67 \text{ Eur} = 0,1675$$

$$0,1675 \times 20 \text{ jedál} = 3,35 \text{ Eur}$$

Čím sú celkové náklady na zamestnanca stanovené na 65,52 Eur. Čím vyššia je suma, ktorú zamestnanec doplatí, tým menej je stravné zaťažené zrážkovou daňou. Ak teda zamestnanec zaplatí viac ako 3,80, zrážkovú daň neplatí vôbec. Systém je pomerne komplikovaný a vyžaduje napríklad aj to, aby zamestnanec skenoval do aplikácie účtenku ako dôkaz toho, že prostriedky neminul na iný účel ako jedlo. V roku 2023 bude daňové oslobodenie od dane pri nákupe stravy vo výške viac ako 10,70 eur.¹⁵

¹⁵<https://www.edenred.de/joblunch/>

2. Jedlo v závodnej jedálni

Ak sú stravné lístky určené na nákup stravy v závodnej jedálni, hodnota jedla sa určí v úradnej vecnej hodnote. Hodnota stravných lístkov je pre daňové účely irelevantná. Hodnota vecných plnení alebo hodnota vecných plnení znížená o spoluúčasť zamestnanca podlieha dani z príjmov.

Nastavenie stravovacieho systému v Nemecku motivuje zamestnancov k nákupu drahšieho obedu, keďže až vtedy ide o oslobodenie od daní a odvodov. Zákonodarca sa týmto spôsobom snaží motivovať zamestnancov, aby uprednostňovali drahšie stravovanie v reštauráciách pred nákupom rýchleho občerstvenia, či potravín v supermarkete.

8.1 Systém Náhrad za pracovnú cestu v Nemecku

Systém náhrad za pracovnú cestu je upravený Všeobecným správnym nariadením o cestovných výdavkoch, pričom upravené je na federálnej úrovni.¹⁶ Stravné je rovnako ako na Slovensku diferencované podľa dĺžky trvania pracovnej cesty:

- 28 eur za každý kalendárny deň neprítomnosti zamestnanca v domácnosti, ak ide o neprítomnosť v trvaní 24 hodín,
- 14 eur ak zamestnanec (a to bez ohľadu na dĺžku cesty) v deň príchodu alebo v deň odchodu, nasledujúci či predchádzajúci deň strávi noc mimo svojho bydliska,
- 14 eur aj vtedy, ak je zamestnanec neprítomný vo svojom bydlisku a na primárnom mieste práce viac ako osem hodín, bez prenocovania tam,
- 14 eur aj vtedy, ak sa externá činnosť začína v jeden deň a končí sa až nasledujúcim dňom, bez prenocovania, v prípade, že ani jeden z týchto dvoch dní nevznikol nárok na denné diéty (trvanie neprítomnosti menej ako osem hodín). Hodiny oboch dní sa spočítajú a prizná sa 14 eur za kalendárny deň, v ktorom bol zamestnanec neprítomný vo svojom bydlisku a v mieste výkonu práce väčšinu z celkového počtu viac ako osem hodín. Toto ustanovenie zabezpečuje náhrady najmä pracovníkom vyslaným na nočnú službu.¹⁷

Vplyv na tieto sumy však môže mať ešte ubytovanie. Ak napríklad má zamestnanec v cene ubytovania raňajky, tak sa znižuje o 20 % (na 22,40 eur), ak má zabezpečený obed alebo večeru sa znižuje o 40 % (na 16,80 eur). Tieto výdavky sú odpočítateľnou položkou dane z príjmu na strane zamestnávateľa.¹⁸

Miestom výkonu práce je podľa vyššie uvedeného nariadenia obec, v ktorej sa nachádza miesto práce. Zamestnanci majú pri náhradách za pracovnú cestu ďalej nárok na náhradu cestovného. Náhrada cestovných výdavkov sa poskytuje len v rozsahu, v akom výdavky na pracovnú cestu a trvanie pracovnej cesty boli nevyhnutné na výkon služobnej činnosti. Nárok na náhradu nemá napríklad zamestnanec pri špecifickej práci (mobilnej, resp. práci z domu). Zaujímavosťou je, že nemecká legislatíva berie do úvahy aj ekologickú a udržateľnú mobilitu (napríklad využívanie vlaku, prenocovanie v ekologickom hoteli) a prepláca iba takéto náklady (ods. 3.1.2.).

¹⁶https://www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de/bsvwvbund_01062005_D630201171.htm

¹⁷<https://www.bva.bund.de/SharedDocs/FAQs/DE/Bundesbedienstete/Mobilitaet-Reisen/Dienstreisen/nach-der-reise/030tagegeld.html>

¹⁸https://www.gesetze-im-internet.de/estg/_4.html

Pracovné cesty by sa štandardne v Nemecku nemali začínať pred šiestou hodinou ráno a nemali by sa končiť po polnoci. Výnimku predstavujú technické okolnosti, ktoré neumožnia začiatok, či koniec pracovnej cesty v danom termíne (napríklad odchod lietadla, vlaku, obchodné stretnutie a pod.).

Oprávnené cestovné výdavky predstavujú napríklad aj cesty v mieste výkonu práce, cestovné vo vlakoch, rezervačné poplatky, poplatok za lôžka, či poplatok za batožinu.

Preferovaná doprava, priamo z nariadenia je cesta vlakom a nárok na preplatenie vzniká aj vtedy, ak je táto cesta drahšia ako iné spôsoby prepravy. Náklady na lietadlo sa preplácajú vo výnimočných situáciách, ak sa doba pracovnej cesty výrazne skráti z dôvodu použitia lietadla (napríklad je dôvodom lepšie plnenie rodičovských povinností, ktoré umožní kratšia pracovná cesta). Regulované sú aj náhrady za použitie motorového vozidla, pričom zákon preferuje elektrické vozidlo a motorové vozidlo len v prípade, ak ide o vozidlo v nižšej strednej triede. Limitované je používanie taxíka a preplácanie takýchto cestovných náhrad (napríklad je nevyhnutné použiť taxík v prípade závažných osobných dôvodov ako je zdravotný stav, či v takom prípade, ak pravidelné dopravné prostriedky nejazdia, alebo nejazdia načas, či ide o nočnú cestu medzi 22:00 a 6:00).

Ďalej má zamestnanec nárok na úhradu nákladov za ubytovanie. Tie sa poskytujú jednorazovo vo výške 20 eur v takom prípade, ak náklady na ubytovanie nevznikli (napríklad zamestnanec prespal u rodiny), alebo boli nižšie ako 20 eur. Oveľa bežnejšia je však úhrada hotelových nákladov vo výške 100 %.

Osobitný režim predstavujú pracovné cesty do zahraničia. Sumy denného stravného sú spravidla vyššie, avšak aj pri týchto sumách platí odpočítavanie súm za už uhradené raňajky, či obed (spravidla na hoteli ako súčasť ubytovania).

Zhrnutie

Systém stravného v analyzovaných krajinách sa odlišuje vo viacerých parametroch. V prvom rade je potrebné spomenúť, čo majú krajiny, ktoré sme vybrali do analýzy spoločné. Vo všetkých krajinách štát nejakou formou podporuje stravné. Druhou spoločnou vlastnosťou je najmä to, že vo väčšine krajín je stravné iba dobrovoľnou formou benefitu, ktorá je na zväžení zamestnávateľa, či ju poskytne alebo neposkytne.

Vo všetkých analyzovaných krajinách štát podporuje systém zamestnaneckého stravovania. Avšak len výnimočne je stanovená povinnosť prispievať zamestnancovi na stravu. Ako sme dokázali v tejto analýze, ekonomiky, ktoré sú svojou štruktúrou či veľkosťou porovnateľné so Slovenskom nemajú povinnosť prispievať zamestnancovi na stravu. Jedinou krajinou, kde ide o povinnosť priamo zo zákona, je Slovensko.

Ďalším špecifikom slovenského systému je aj možnosť finančného príspevku. Zo sledovaných krajín len jedna uplatňuje spôsob finančného príspevku na stravu, benefity podporujú krajiny formou stravných poukázok alebo v novšej forme, formou elektronických stravných poukazov. Z ostatných krajín je možnosť finančného príspevku na stravu dostupná v Českej republike, pričom ale ide o dobrovoľný benefit, ktorý je na uvážení zamestnávateľa. Dôvody pre zavedenie finančného paušálu v Českej republike boli veľmi podobné ako na Slovensku a predkladatelia zákona argumentovali najmä potrebou obmedziť zisk emitentov gastrolístkových spoločností. Za čiastočnú formu finančného príspevku sa dá pokladať aj príspevok na stravu v Maďarsku, ktorý je možné minúť aj na iný účel, prioritne sú však určené na stravu.

Tabuľka 7 Možnosť výberu medzi finančným príspevkom a gastrokartou vo vybraných krajinách EÚ

KRAJINA	FINANČNÝ PRÍSPEVOK	GASTROLÍSTOK GASTROKARTA
Slovenská republika	✓	✓
Česká republika	✓	✓
Francúzsko	✗	✓
Rumunsko	✗	✓
Nemecko	✗	✓
Rakúsko	✗	✓
Maďarsko	✗	Čiastočne

Zdroj: Vlastné spracovanie

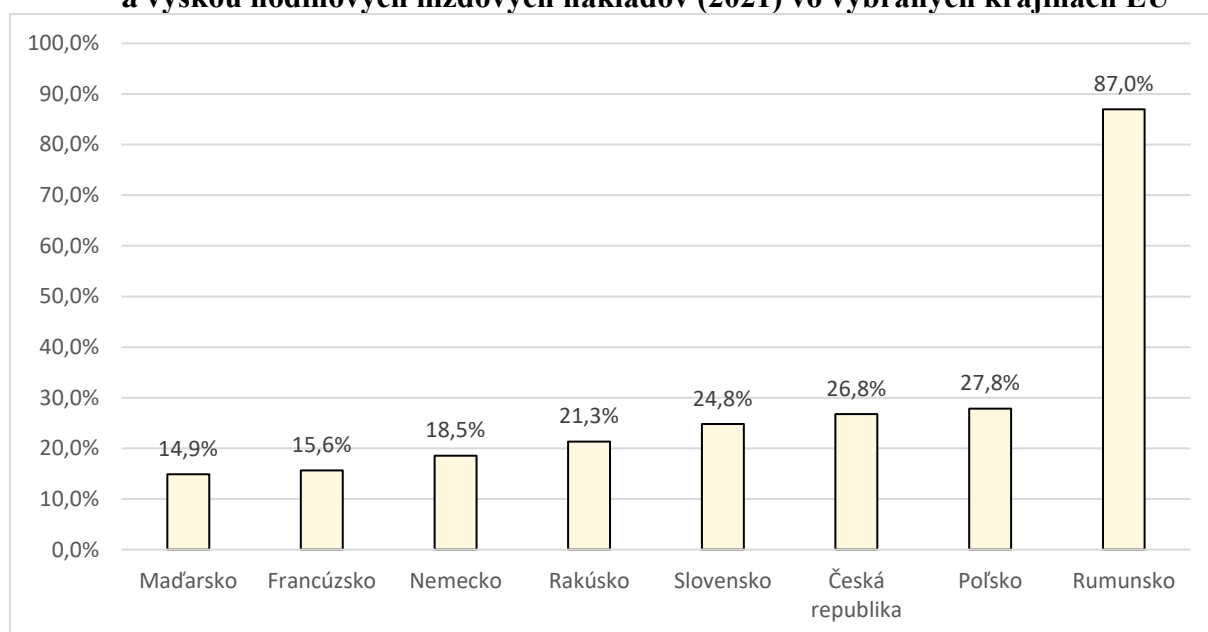
V ostatných krajinách, ktoré sú aj predmetom štúdie je prioritou zamestnávateľov zabezpečiť stravovanie na pracovisku. Túto prioritu majú aj zamestnávatelia stredne veľkých

a veľkých firiem na Slovensku, pričom problémom je najmä zabezpečenie stravovania pre malých zamestnávateľov.

Slovenský systém stravovania je tiež spoločný s ostatnými systémami v tom, že štát ho podporuje daňovými úľavami. Takýto nástroj je typický aj pre iné krajiny. Rozdielna je jeho výška, a to či už absolútna, tak i v porovnaní s priemernou mzdou. V porovnaní výšky stravného (rok 2022) a priemerných hodinových mzdových nákladov (2021) patrí Slovensko k lacnejším krajinám. Výška stravného predstavuje 24 % z hodinovej ceny práce zamestnanca na Slovensku. Výška stravného je porovnateľná napríklad s Českou republikou, Rakúskom, či Poľskom.

Pri porovnaní denného stravného¹⁹ so sumou priemerných **hodinových** nákladov je najnižšia podpora v Maďarsku. Zvýhodnená suma stravného je navyše aj tak zdaňovaná a platia sa z nej odvody, ktoré sú navyše pomerne vysoké, v porovnaní so štátnou podporou, ktorú uplatňujú ostatné krajiny. Pomerne nízka suma štátnej podpory pre zamestnávateľov existuje vzhľadom na mzdové náklady aj vo Francúzsku.

Graf 1 Pomer medzi štátom podporovaným stravným pre zamestnávateľov (2022) a výškou hodinových mzdových nákladov (2021) vo vybraných krajinách EÚ



Zdroj: Vlastné spracovanie

Veľmi vysoká je daňová úľava v Rumunsku, kde je nižšia hodinová mzda, no zároveň vysoká suma štátom podporovaného stravného, v prepočte až 6 eur na deň. Aj v absolútnej hodnote je táto suma vysoká a to, či už v porovnaní so Slovenskom, Českom a len o niečo nižšia ako najvyššia podpora v Rakúsku.

Určitým špecifikom slovenského systému je možnosť financovať stravné aj z výdavkov sociálneho fondu. Veľmi podobný systém financovania, s možnosťou daňovej optimalizácie prostredníctvom zahrnutia stravného do výdavkov sociálneho fondu sme identifikovali ešte v Poľsku.

¹⁹Pri Poľsku sme mesačnú sumu zvýhodneného stravného prepočítali počtom 20 dní, pri Maďarsku došlo k prepočtu ročnej sumy na 12 mesiacov a následne sme uvažovali každý mesiac 20 pracovných dní. Uvedený prepočet je len orientačný.

Výhody slovenského systému oproti zahraničiu spočívajú najmä v širšej možnosti výberu príspevku, a to najmä zavedenou možnosťou finančného príspevku. Výber formy stravného realizuje u nás zamestnanec, čo je vysoko neštandardné. Vo všetkých sledovaných krajinách výber formy stravovania realizuje za zamestnanca zamestnávateľ.

Z hľadiska nákladov zamestnávateľa sa javí, že najmenej výhodný systém spomedzi posudzovaných má zavedený Maďarsko. Výhodou je síce stopercentná digitalizácia a celkové nastavenie benefitov, ale daňovo – odvodové zaťaženie je neporovnateľne vyššie ako pri ostatných krajinách.

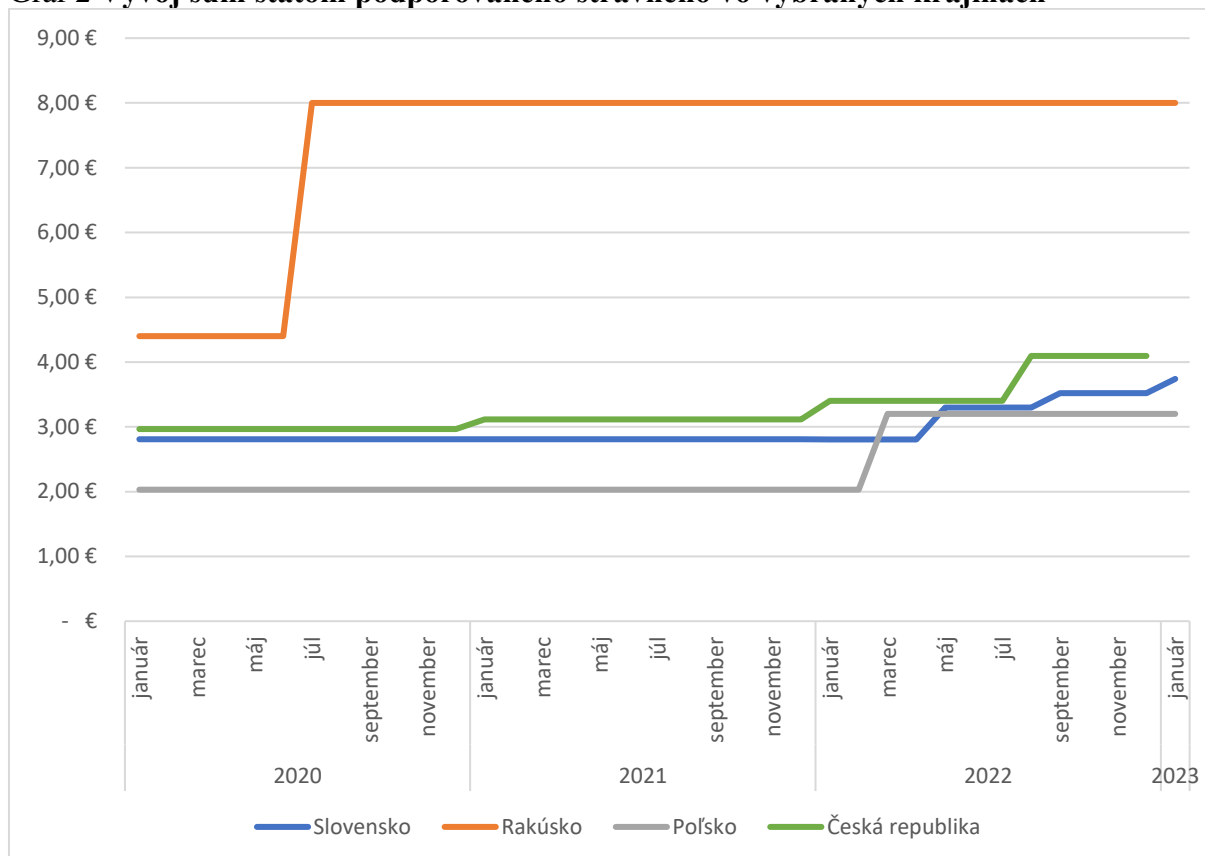
Niektoré krajiny tiež striktnšie posudzujú možnosť útraty stravných lístkov. Aby krajiny zabezpečili, že výdavky budú prioritne na stravu, obmedzujú napríklad dennú výšku stravného, či preplácajú stravné až na základe skutočne dokladovaných výdavkov (Nemecko). Na Slovensku, ale napríklad aj v Českej republike je systém benevolentnejší a stravné na elektronickej stravnej karte slúži ako kredit, ktorým je možné platiť aj za nepotravinový tovar.

Stravné je výdavkov zamestnávateľov, s ktorým musí nevyhnutne počítať a zvyšuje mzdové náklady zamestnávateľov napriek tomu, že oficiálne nevstupuje do hrubej mzdy. Výška hrubej mzdy zamestnancov je preto čiastočne nižšia aj preto, že časť mzdy zamestnávateľ poskytuje vo forme stravného. Považujeme za dôležité aby došlo k prehodnoteniu povinnosti zamestnávateľov poskytovať stravné ako povinnú súčasť. Dnes je pre slovenských zamestnávateľov zložitá poskytovať akýkoľvek benefit na dobrovoľnej báze, keďže väčšinu benefitov, najmä pre stredne veľké firmy určuje štát. Ide napríklad o nami spomínané stravné, rekreačné poukazy, povinné poskytovanie príspevkov za prácu cez víkend, sviatok a v noci a pod.

Reformu z roku 2021 hodnotíme pozitívne a oceňujeme, že došlo k zníženiu výdavkov zamestnávateľov na provízie poskytované gastrolístkovým firmám, no bolo by vhodnejšie, aby formu poskytovania stravného, už len z hľadiska toho, že ide o platiteľa, určoval zamestnávateľ a nie zamestnanec. Mohlo by tak dôjsť k určitej úspore administratívnych nákladov.

Druhým porovnávaným aspektom je tiež vývoj stravného. Ako vyplýva aj zo záverov tejto štúdie, veľký vplyv na zmeny v systémoch stravovania mal tiež COVID – 19. Viaceré krajiny neboli na masívne zatváranie prevádzok stravovania pripravené. Napríklad v Rakúsku bol systém nastavený v prospech pravidelného stravovania sa zamestnancov v reštauráciách, no s presunom ľudí na „home office“ a masívnym zatváraním prevádzok stravovania došlo k faktickému odopieraniu možnosti získať daňovo zvýhodnené stravné v plnej výške. Preto v Rakúsku došlo k umožneniu získania stravného aj počas práce na „home office“, ak ide napríklad o donášku jedla. Krajiny, ktoré striktné neriešia, aby boli výdavky na stravné utratené v prevádzkach stravovania (napríklad Česko, Slovensko) týmto problémom nečelili. Aj v súvislosti s COVIDom došlo postupne k zvyšovaniu štátnej podpory pre zamestnanecké stravovanie vo viacerých štátoch. Od druhej polovice roka 2021 európske štáty čelia aj zvyšujúcej sa inflácii a preto dochádza k postupnému rastu súm podporovaného stravného, aby kopírovali infláciu. V nami zistených prípadoch rástli sumy stravného v Rakúsku, v Poľsku, Českej republike a na Slovensku.

Graf 2 Vývoj súm štátom podporovaného stravného vo vybraných krajinách



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výsledkov analýzy

Slovenský nárast je síce opakovaný a medzi januárom 2020 a januárom 2023 sa suma zvýšila o asi 33 %, najvýraznejší rast nastal spomedzi posudzovaných krajín v Rakúsku, a to až o 82 %. Rástlo aj stravné v ČR o 38 %.

Čo sa týka poskytovania súm cestovného, môžeme konštatovať, že previazanie náhrad za pracovné cesty a systému stravovania v nami posudzovaných krajinách nie je bežné. Krajiny stanovujú výšky cestovných náhrad podľa vlastných pravidiel a často oddelene od súm stravného pri obede.

Zaujímavosťou je, že v niektorých krajinách existuje možnosť poskytnutia finančného príspevku na ubytovanie aj v takom prípade, ak zamestnanec v mieste určenia práce prespí mimo hotela (napríklad u príbuzných). Domnievame sa, že takéto riešenie by mohlo pomôcť znížiť náklady zamestnávateľov, ak by napríklad bolo určené ako paušálna suma (napr. 20 eur), bez potreby dokladovania a vyhľadávania ubytovania, keby si zamestnanec zabezpečil samostatné ubytovanie. V mnohých prípadoch je neefektívne vyhľadanie ubytovania v hoteloch, ak zamestnanec má možnosť aj iného druhu ubytovania v mieste cieľovej destinácie. V prípade Slovenska zamestnávatelia v zásade nemajú inú možnosť, ako využívať služby komerčných ubytovacích zariadení, keďže potrebujú účtovný doklad o ubytovaní.

Zistenia zo záverov tejto analýzy tiež dokazujú, že najmä väčšie krajiny diferencujú výšku cestovných náhrad pri cestách do niektorých regiónov. V našich podmienkach nevidíme na takýto druh diferenciácie zmysel.

Všetky tieto zmeny, ktoré navrhujeme si v budúcnosti zaslúžia väčšiu pozornosť. Upozorňujeme však na to, že ide iba o čiastkové, parametrické zmeny, pričom väčšia reforma systému by mohla byť zameraná na celkové zamestnanecké benefity. Potvrďuje sa, že stravné

je iba jednou z foriem benefitov, ktoré poskytujú zamestnávateľa a v iných krajinách zamestnávateľa poskytujú aj ďalšie. Problémom Slovenska je preto z nášho pohľadu najmä povinnosť poskytovania benefitov, a to či už stravného ale i rekreačných poukazov. V zahraničí je bežné skôr to, že zamestnávateľa sú motivovaní, nie nútení poskytovať niektorý z benefitov. Stravné je len jedno zo súčastí zamestnávateľských benefitov. V slovenskom prípade stravné jednoznačne predražuje zamestnávanie každého zamestnanca.

Zoznam použitej literatúry

Biznes.gov.pl 2022 Wydatki związane z podróżami służbowymi przedsiębiorcy i pracownika, dostępne online na: <https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00268>

Buus T. – Heršálek P. Dopady zavedení stravenkového paušálu na tržby a zaměstnanost v segmentu restaurací a firemních jídel, Praha: Vysoká škola ekonomická, bez ISBN

Cialkowska M. Zwolnienie ze składek ZUS: bony żywieniowe, rp.pl, dostępne online na: <https://www.rp.pl/zus/art4105331-zwolnienie-ze-skladek-zus-bony-zywieniowe>

Codulmuncii.ro Codul Muncii Adnotat, dostupné online na: https://www.codulmuncii.ro/titulul_2/capitolul_3/art_43_1.html

Contzilla.ro 2022 Diurna in 2022: plafon, reglementari, monografie contabila (sinteza), dostupné online na: <https://www.contzilla.ro/diurna-in-2022-plafon-reglementari-monografie-contabila-sinteza/>

Drszeiler.hu 2018 ÜZLETI UTAZÁSKOR, KIKÜLDETÉSKOR MI ADHATÓ ADÓMENTESEN ÉS MI NEM, dostupné online na: <https://www.drszeiler.hu/adocsavar/uzleti-utazaskor-kikuldeteskor-mi-adhato-adomentesen-es-mi-nem>

E – lunch.pl 2020 Catering w miejscu pracy – wspieraj regularne odżywianie swoich pracowników, dostupné online na: <https://e-lunch.pl/catering-w-miejscu-pracy-wspieraj-regularne-odzywianie-swoich-pracownikow/>

Edenred.de Der Verpflegungszuschuss für Arbeitnehmer, dostupné online na: <https://www.edenred.de/verpflegungszuschuss/>

Edenred.de Machen Sie die ganze Stadt zur Kantine, dostupné online na: <https://www.edenred.de/joblunch/>

Edenred.de Mehr Budget fürs Mittagessen Verpflegungszuschuss einfach gewähren, dostupné online na: https://www.edenred.de/fileadmin/user_upload/content/Firmenkunden/Produktseiten/Produktblatt-Mittagsverpflegung.pdf

Edenred.fr 2022 Ticket Restaurant : Le plafond quotidien de dépenses passe à 25 euros au 1er octobre 2022, dostupné online na: <https://www.edenred.fr/magazine/votre-quotidien/ticket-restaurant/ticket-restaurant-le-plafond-quotidien-de-depenses-passera-25-euros-au-1er-octobre-2022-0>

Edenred.fr Ticket Restaurant : transformez la pause déjeuner en avantage pour vos collaborateurs !, dostupné online na: <https://www.edenred.fr/ticket-restaurant>

Edenred.hu, dostupné online na: <https://edenred.hu/termekeink/ticket-restaurant-szep-kartya/>

Edenred.pl Karta Lunchowa Edenred -Idealny Benefit dla Pracowników oraz Pracodawców, dostupné na <https://edenred.pl/karty/karta-lunchowa>

Edenred.pl regulacje prawne, dostupné online na: <https://edenred.pl/sites/default/files/karta-lunchowa.pdf>

E-lunch.pl 2020 Catering w miejscu pracy – wspieraj regularne odżywianie swoich pracowników, dostupné online na: <https://e-lunch.pl/catering-w-miejscu-pracy-wspieraj-regularne-odzywianie-swoich-pracownikow/>

Eurostat Hourly labour costs ranged from 7€ to 47 € in the EU ,dostupné online na: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220328-1>

Fata L. Cafeteria Kisokos – 2023 Alapismetek a béren kívüli juttatások alkalmazásához, dostupné online na: <https://www.hrportal.hu/download/ck23.pdf>

Fiscalitatea.ro 2022 Firme care acorda diurne INTERNE. Formula de calcul pentru plafonul maxim neimpozabil conform Legii 72/2022, dostupné online na: <https://www.fiscalitatea.ro/firme-care-acorda-diurne-interne-formula-de-calcul-pentru-plafonul-maxim-neimpozabil-conform-legii-722022-21803/>

Gebăilă R. 2019 Delegarea și detașarea salariaților în 2018 Accountantsgroup.ro, dostupné online na: <http://accountantsgroup.ro/Articole/Delegarea-si-detasarea-salariatilor/12>

Gebăilă R. 2022 Contabilitatea avansurilor spre decontare - cont 542 Accountantsgroup.ro, dsotupné online na: <https://www.fiscalitatea.ro/firme-care-acorda-diurne-interne-formula-de-calcul-pentru-plafonul-maxim-neimpozabil-conform-legii-722022-21803/>

Gowork.pl 2022 Karta lunchowa dla pracowników – czy warto? Jak działa lunch karta?, dostupné online na: <https://www.gowork.pl/blog/24-karta-lunchowa-dla-pracownikow-czy-warto-jak-dziala-lunch-karta/>

Haufe.de essenmarke, dostupné online na: https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/essenmarke_idesk_PI42323_HI521008.html

Helpers.hu 2019 FRINGE BENEFITS IN HUNGARY – CAFETERIA 2019, dostupné online na: <https://helpers.hu/accounting-and-finance/fringe-benefits-in-hungary-cafeteria-2019/>

Cheque-dejeuner.com Définissez de nouveaux critères pour simuler vos économies, dostupné online na: <https://economies.cheque-dejeuner.com/index.php?id=8&t=s&c=1500&nbp=1&vt=9&pm=5.4&pp=60>

Infoszfera.hu Külföldi kiküldetés esetén adható napidíj, Dostupné online na: <https://infoszfera.hu/kulfoldi-kikuldetes-eseten-adhato-napidij/>

Karriere.at Brutto-Netto-Rechner, dostupné online na: <https://www.karriere.at/c/brutto-netto-rechner/2500/0/0>

Karriere.at Lohnkostenrechner, dostupné online na: https://www.karriere.at/hr/lohnkostenrechner?_gl=1*c9s8f2*_ga*MzI0NjYzNDQ5LjE2NzAzMTg3ODQ.*_ga_VLJ9DMQZG*MTY3MDMxODc4NC4xLjEuMTY3MDMxODgyMC4wLjAuMA..*_fplc*dU9GVjdttdXNPNyUyQmlXdWpnWjdsUkF2NzBuRDJcTB5d3VaeE04eEJETEziQm16STftSIJINGZ6N2VkJQU8wU0Jod2p5Y2VVZzdCTW0zV05IcmZ6dlNvNHJMU3NDTiUyRkVCdTNHqjYwc3N2JTJGOGgxSk5BaGZ5NEE1JTJCY09obWZzWEEIM0QIM0Q

Klímová R. 2022 Peněžitý příspěvek na stravování v souvislostech v roce 2022 Pamprofi.cz, dostupné online na: https://www.pamprofi.cz/33/penezity-prispevek-na-stravovani-v-souvislostech-v-roce-2022-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIpopVCQH8tL9eWIwZzkiXfg/?uri_view_type=5

Kolektív autorov, Analýza Srovnání systému zaměstaneckého stravování, Praha: Centrum ekonomických a tržních analýz, bez ISBN

Kun D. 2021 HOW DOES THE SZÉP CARD WORK IN TIMES OF COVID? Helepersfinance.hu, dostupné online na: <https://helpersfinance.hu/how-does-the-szep-card-work-in-times-of-covid/>

lbg.at 2020 ABGABENFREIE ARBEITGEBER-ESSENSGUTSCHEINE: AUSWEITUNG AUF 8 EURO AB 1.7.2020 MÖGLICH, dostupné online na: https://www.lbg.at/servicecenter/lbg_steuertipps_praxis/abgabenfreie_arbeitgeber_essensgutscheine_ausweitung_auf_8_euro_ab_1_7_2020_m%C3%B6glich/index_ger.html

Lexoffice.de Essenszuschuss für Mitarbeiter:innen, dostupné online na: <https://www.lexoffice.de/lohn/wissen/essenszuschuss-mitarbeiter/>

Matematemate.com Digitale Essensgutscheine, dostupné online na: <https://www.matematemate.com/fragen-antworten>

Matematemate.com Steuervorteil berechnen, dostupné online na: <https://www.matematemate.com/digitale-essensgutscheine-steuervorteil-berechnen>

Nigrin J. Cestovní náhrady, dostupné online na: <https://www.du.cz/33/cestovni-nahrady-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EluXCvi4CtA8buBOufFtIrk/>

Otpportalok.hu MÁR LETÖLTHETŐ AZ ÚJ OTP SZÉP KÁRTYA MOBILALKALMAZÁS, dostupné online na: <https://szepkartya.otpportalok.hu/fooldal/>

OECD Social Vouchers: Innovative Tools for Social Inclusion and Local Development, dostupné online na: <https://spotmedia.ro/wp-content/uploads/2021/11/a98f02c5-en.pdf>

Pb.pl 2022 Idealne benefity pracownicze. Karty obiadowe i dofinansowanie posiłków, dostupné online na: <https://www.pb.pl/idealne-benefity-pracownicze-karty-obiadowe-i-dofinansowanie-posilkow-1167833>

Penzcentrum.hu 2022 Óriási változás élesedett a SZÉP-kártyáknál: mindenkit érint, erről jó tudni, dostupné online na: <https://www.penzcentrum.hu/gazdasag/20221122/oriasi-valtozas-elesedett-a-szep-kartyaknal-mindenkit-erint-errol-jo-tudni-1131180>

Pitax.pl 2022 Koszty uzyskania przychodu 2022/2023, dostupné online na: <https://www.pitax.pl/wiedza/przepisy-i-wskazniki/koszty-uzyskania-przychodu/>

Podatki.cz 2011 Wydanie bonów obiadowych pracownikom nie podlega VAT, dostupné online na: https://www.podatki.biz/sn_autoryzacja/logowanie.php5/artykuly/14_14614.htm?idDzialu=14&idArtykulu=14614

Poradnikpracownika.pl 2022 W jakich warunkach pracodawca powinien zapewnić ciepły posiłek i herbatę dla pracownika?, dostępne online na: <https://poradnikpracownika.pl/-w-jakich-warunkach-pracodawca-powinien-zapewnic-ciepły-posiłek-i-herbate-dla-pracownika>

Pracuj.pl 2022 Benefity pracownicze jako dodatki do zasadniczej pensji, dostępne online na: <https://zarobki.pracuj.pl/porady-zarobkowe/benefity-pracownicze-jakie-dodatki-do-zasadniczej-pensji>

Slovak Business Agency Komparatívna analýza reformy zamestnaneckého stravovania v ČR a SR, Bratislava, 2021, bez ISBN, dostępne online na: <http://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2021/09/Komparat%C3%ADvna-anal%C3%BDza-reformy-zamestnaneck%C3%A9ho-stravovania-v-SR-a-%C4%8CR-1.pdf>

Smartlunch.pl Benefity dla pracowników– czym są i jak dokonać wyboru?, Dostępne na: <https://www.smartlunch.pl/blog/benefity-dla-pracownikow-czym-sa-i-jak-dokonac-wyboru>

Smartlunch.pl Wszystko o uldze ZUS na dofinansowanie posiłków dla pracowników, dostępne online na: <https://www.smartlunch.pl/blog/benefity-dla-pracownikow-czym-sa-i-jak-dokonac-wyboru>

Sodexo.at Restaurant Pass Card, dostępne online na: <https://www.sodexo.at/produkte/restaurant-pass/#product-tabs>

Sodexo.de Essensgutscheine für dein Team, dostępne online na: <https://www.sodexo.de/produkte/restaurant-pass/>

Sodexo.fr Le Chèque Pass restaurant Transformez la pause déjeuner de vos collaborateurs, dostępne online na: <https://www.sodexo.fr/chequeass-restaurant/>

Sodexo.fr Le titre restaurant L'avantage préféré des collaborateurs, dostępne online na: <https://www.sodexo.fr/titres-restaurant/>

Sodexo.fr Stimuler l'engagement et accélérer la croissance, dostępne online na: <https://fr.sodexo.com/home/services/services-avantages--recompenses.html>

Sodexo.pl Wirtualna Karta Lunch Pass, dostępne online na: <https://www.sodexo.pl/products/motywacja/dofinansowanie-posilkow/wirtualna-karta-lunch-pass/#tabkorzysci-dla-pracodawcy>

Solíková V. Stravné a základná náhrada od 1.5.2022, dostępne online na: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/stravne-zakladna-nahrada-od-1-5-2022>

Solitea, a. s. Cestovní náhrady 2022: Kolik zaplatíte, když zaměstnanci vyšlete na služební cestu, dostępne online na: <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/cestovni-nahrady-2022-kolik-zaplatite-kdyz-zamestnance-vyslete-na-sluzebni-cestu/>

Up.coop Le titre restaurant qui améliore le pouvoir d'achat et la qualité de vie au travail !, dostępne online na: <https://up.coop/updejeuner/employeurs/>

Usp.gv.at 2022 Reisekosten, dostępne online na: <https://www.usp.gv.at/steuern-finanzen/betriebseinnahmen-und-ausgaben/reisekosten.html>

Wiebusch R. 2022 Sachbezugswert Verpflegung: Das müssen Sie zum Essenszuschuss wissen Spendit.de, dostupné online na: <https://www.spendit.de/magazin/sachbezugswert-verpflegung-das-muessen-sie-zum-essenszuschuss-wissen/>

Workpermit.hu 2022 WHAT IS CAFETERIA IN HUNGARY? LEARN ABOUT FRINGE BENEFITS, dostupné online na: <https://workpermit.hu/blog/what-is-cafeteria-in-hungary-learn-about-fringe-benefits/>

Zmk-aktuell.de 2019 Wann ist Verpflegung vom Arbeitgeber an Arbeitnehmer steuerfrei?, dostupné online na: https://www.zmk-aktuell.de/management/steuer/story/wann-ist-verpflegung-vom-arbeitgeber-an-arbeitnehmer-steuerfrei__8491.html

Zoznam použitých právnych predpisov

1995. évi CXVII. Törvény a személyi jövedelemadóról

437/2015. (XII. 28.) Korm. Rendelet a belföldi hivatalos kiküldetést teljesítő munkavállaló költségtérítéséről

Bundesrecht konsolidiert: Einkommensteuergesetz 1988 § 3,

Einkommensteuergesetz (EStG) § 8 Einnahmen

Einkommensteuergesetz 1988 (Fassung vom 30.12.2021) § 3. Abs. 1 EStG 1988

Hotărâre nr. 1860 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării, în cadrul localității, în interesul serviciului

HOTĂRÂRE nr. 714 drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul serviciului

LEGE Nr. 70/2015 pentru întărirea disciplinei financiare privind operațiunile de încasări și plăți în numerar și pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 193/2002 privind introducerea sistemelor moderne de plată

LEGE Nr. 72/2022 pentru anularea unor obligații fiscale și pentru modificarea unor acte normative

Lohnsteuerrichtlinien 2002 (Fassung vom 20.12.2021) 3.3.19 Freie oder verbilligte Mahlzeiten (§ 3 Abs. 1 Z 17 EStG)

LStH 2018 A. Einkommensteuergesetz, Einkommensteuer–Durchführungsverordnung, Lohnsteuer–Durchführungsverordnung, Lohnsteuer–Richtlinien und Hinweise Einkommen 4. Überschuss der Einnahmen über die Werbungskosten § 8 Einnahmen

LStR 2002 - Lohnsteuerrichtlinien 2002

Rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 30 czerwca 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej

Steuerliche Behandlung von Reisekosten und Reisekostenvergütungen bei betrieblich und beruflich veranlassten Auslandsreisen

Steuerliche Behandlung von Reisekosten und Reisekostenvergütungen bei betrieblich und beruflich veranlassten Auslandsreisen ab 1. Januar 2023 BEZUG BMF-Schreiben vom 3. Dezember 2020 - BStBl I S. 1256

Ubezpieczenia i Prawo Pracy nr 1 (499)

Ustawa o podatku dochodowym od osób prawnychRozdział 3. Koszty uzyskania przychodówArt. 15. Ustawa o podatku dochodowym od osób prawnych

Ustawa z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług

Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších noviel a predpisov

Opatrenie č. 281/2022 Z. z. Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o sumách stravného

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákonník práce, dostupné online na:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast7>