



## Finančné riaditeľstvo SR

30/DZPaU/2023/MU

### Usmernenie k účtovaniu účtovných prípadov súvisiacich so zabezpečením stravovania zamestnancov v sústave podvojného účtovníctva

Z dôvodu zabezpečenia jednotného postupu pri uplatňovaní zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o účtovníctve“) a v nadväznosti na zmeny stravného od 01.10.2023 odbor daňovej metodiky vydáva usmernenie k účtovaniu účtovných prípadov súvisiacich so zabezpečením stravovania zamestnancov v účtovných jednotkách účtujúcich podľa opatrenia Ministerstva financií Slovenskej republiky č. 23054/2002-92, ktorým sa ustanovujú podrobnosti o postupoch účtovania a rámcovej účtovej osnove pre podnikateľov účtujúcich v sústave podvojného účtovníctva v znení neskorších predpisov (ďalej len „postupy účtovania“).

Rozsah a podmienky stravovania zamestnancov ustanovuje § 152 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“). Bližšie informácie k tomuto ustanoveniu sú uvedené v Metodickom pokyne k zdaniťelnosti príspevku na stravovanie zamestnanca, k zahrnutiu príspevku na stravovanie zamestnanca do daňových výdavkov zamestnávateľa a k zahrnutiu stravného 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 č. 24/DZPaU/2023/MP, ktorý je zverejnený na stránke finančnej správy (ďalej len „metodický pokyn“). V prípade aktualizácie metodického pokynu sa toto usmernenie v účtovného hľadiska použije primerane.

Z ustanovení § 152 Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom stravovanie:

- poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo
- prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby (ďalej len „zabezpečenie stravovania prostredníctvom stravovacích poukážok“).

Túto povinnosť nemá zamestnávateľ voči zamestnancom, ktorým poskytuje účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“).

*Poznámka: Toto usmernenie sa nezaoberá účtovaním skutočností súvisiacich so zabezpečením stravovania poskytovaním jedla vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa.*

#### **Suma príspevku na stravovanie**

Podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľovi vyplýva povinnosť prispievať na stravovanie zamestnancov minimálne 55 % ceny jedla a najviac 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu, ktorým je zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. Táto suma je od 01.10.2023 určená opatrením Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 368/2023 Z. z. o sumách stravného (ďalej len „Opatrenie o sumách stravného“) na 7,80 eur pre časové pásmo 5 až 12 hodín. Maximálny príspevok zamestnávateľa na stravovanie v zmysle Zákonníka práce je 55 % zo 7,80 eur, tzn. v sume 4,29 eur.

Podľa § 152 ods. 4 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného

poskytovaného pri tuzemskej pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa Opatrenia o sumách stravného. Tzn. zamestnanec má nárok na stravovaciú poukážku v **minimálnej hodnote 5,85 eur** (75 % zo 7,80 eur). Zamestnávateľ prispieva zamestnancovi **na stravovaciú poukážku minimálne 55 % z jej hodnoty**, tzn. minimálna výška príspevku zamestnávateľa je 3,22 eur a maximálna výška, ktorou prispieva zamestnávateľ je 4,29 eur.

Podľa § 152 ods. 8 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi **finančný príspevok** na stravovanie, finančným príspevkom je suma, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie iným zamestnancom podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce, najmenej však 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky podľa § 152 ods. 4 Zákonníka práce. Ak zamestnávateľ neprispieva na stravovanie iným zamestnancom podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce, suma finančného príspevku na stravovanie je najmenej 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky podľa § 152 ods. 4 Zákonníka práce, najviac však 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa Opatrenia o sumách stravného. Tzn. minimálna výška finančného príspevku je 3,22 eur a maximálna výška finančného príspevku je 4,29 eur.

Okrem vyššie uvedenej sumy môže zamestnávateľ poskytovať zamestnancovi príspevok podľa osobitného predpisu. Osobitným predpisom je 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. Ide o príspevok na stravovanie zo **sociálneho fondu** (ďalej len „SF“). Tento príspevok **nie je limitovaný**.

V súlade s § 19 ods. 1 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o dani z príjmov“) výdavky (náklady) vynaložené zamestnávateľom na poskytnutý zdaniteľný príjem podľa § 5 ods. 1 a ods. 3 písm. d) zákona o dani z príjmov, je možné zahrnúť do daňových výdavkov aj vtedy, ak presahujú stanovené limity. Podrobnejšie informácie sú súčasťou metodického pokynu.

## 1. Účtovanie stravovacích poukážok

Podľa vyššie uvedených informácií, jednou z možností na zabezpečenie stravovania, je zabezpečenie stravovania prostredníctvom stravovacích poukážok. Stravovacie poukážky môžu mať dve formy, a to papierovú (tzv. gastrolístky) a elektronickú formu.

**Poznámka:** V súlade s § 152 ods. 4 Zákonníka práce v znení účinnom od 01.01.2023 zamestnávateľ poskytuje stravovaciú 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.

### 1.1 Účtovanie stravovacích poukážok v papierovej forme

Stravovacie poukážky v papierovej forme, ktoré zamestnávateľ nakupuje pre svojich zamestnancov predstavujú z účtovného hľadiska ceniny. V zmysle § 25 ods. 1 písm. c) zákona o účtovníctve sa ceniny oceňujú ich menovitou hodnotou. Podľa § 25 ods. 6 písm. c) zákona o účtovníctve sa menovitou hodnotou rozumie cena, ktorá je uvedená na peňažných prostriedkoch, alebo ceninách.

Stravovacie poukážky odovzdané zamestnancovi na vopred určené časové obdobie sa účtujú na ľarchu účtu 335 – Pohľadávky voči zamestnancom a so súvzťažným zápisom v prospech účtu 213 – Ceniny v okamihu odovzdania stravovacích poukážok zamestnancovi.

Reálny nárok na stravovacie poukážky za zúčtovacie obdobie sa účtuje na ľarchu

- účtu 527.100 – Zákonné sociálne náklady v sume podľa Zákonníka práce,
- účtu 527.200 – Zákonné sociálne náklady v sume príspevku na stravovanie nad rámec Zákonníka práce, ktoré sú daňovým výdavkom zamestnávateľa podľa zákona o dani z príjmov,
- účtu 528 – Ostatné sociálne náklady, ak zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie nad rámec Zákonníka práce a zároveň ide o daňovo neuznaný výdavok podľa ustanovení zákona o dani z príjmov,
- účtu 472 – Záväzky zo sociálneho fondu v sume, akou zamestnávateľ prispieva zo SF

so súvzťažným zápisom v prospech účtu 335 – Pohľadávky voči zamestnancom (v sume skutočného nároku zamestnanca na stravovacie poukážky za zúčtovacie obdobie). V súlade so Zákonníkom práce môže zamestnancovi vznikáť nárok na príspevok na stravovanie podľa skutočne odpracovaných dní, ale tiež aj počas dovolenky alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti v práci (§ 152 ods. 9 Zákonníka práce).

Prípadná odmena (provízia) dodávateľovi za dodanie stravovacích poukážok sa účtuje v prospech účtu 321 – Dodávateľa a na ľarchu účtu 518 – Ostatné služby.

Zamestnávateľ upravuje práva a povinnosti vo vzťahu k poskytnutiu stravovania vo svojom vnútornom predpise, ktorý obsahuje podmienky poskytnutia stravovacích poukážok a vysporiadanie rozdielu za dni, kedy zamestnancovi nevznikol nárok na stravovacie poukážky. Zamestnávateľ má povinnosť poskytnúť stravovacie poukážky vopred, zvyčajne ich poskytuje vopred na celý kalendárny mesiac. V prípade, ak zamestnávateľ na začiatku mesiaca poskytne vopred stravovacie poukážky zamestnancovi v plnej výške podľa počtu pracovných dní v príslušnom mesiaci, pričom zamestnancovi nevznikne nárok na stravovacie poukážky za určité dni, napr. z dôvodu čerpania dovolenky, je potrebné tento rozdiel vysporiadať. Vysporiadanie tohto rozdielu je tiež predmetom interného predpisu, ktorý nadväzuje na dohodu o zrážke zo mzdy (§ 20 Zákonníka práce) alebo upravuje inú formu vysporiadania rozdielu medzi predpokladaným nárokom a skutočným nárokom na poskytnutie stravovania.

### Príklad č. 1

Účtovná jednotka (zamestnávateľ) obstaráva stravovacie poukážky v počte 1 000 ks mesačne. Nominálna hodnota 1 stravovacej poukážky je 5,85 eur, čo predstavuje 5 850 eur.

Zamestnávateľ prispieva zamestnancovi v súlade so Zákonníkom práce minimálne 55 % z 5,85 eur (suma 3,22 eur) a 0,60 eur zo SF. Zvyšok z hodnoty stravovacej poukážky (suma 2,03 eur) si hradí zamestnanec sám prostredníctvom zrážky zo mzdy (uzavretá dohoda o zrážkach z mzdy). Zamestnávateľ poskytol zamestnancovi stravovacie poukážky na mesiac vopred. Stravovacie poukážky poskytuje na mesiac október, ktorý má 22 pracovných dní. Na konci mesiaca zamestnávateľ zistí, že zamestnanec čerpal v októbri 2 dni dovolenky a za tieto dni mu podľa pracovnoprávných podmienok nevzniká nárok na stravovanie. Zamestnávateľ na základe vnútorného predpisu rozdiel, medzi **vydanými stravovacími poukážkami** a **skutočným nárokom** na ne podľa počtu odpracovaných dní, **vysporadúva v jednom z nasledujúcich mesiacov**, v tomto prípade dochádza k vysporiadaniu v decembri.

Spoločnosť s r. o., ktorá dodáva stravovacie poukážky, účtuje províziu za dodávku a balné stravovacích poukážok vo výške 2 % z celkovej ceny za odobraté poukážky. Celková fakturovaná čiastka zahŕňa sumu za odobraté poukážky a sumu provízie spoločnosti s r. o. za odobraté poukážky. Spoločnosť s r. o. zľavu z ceny za odobraté stravovacie poukážky neposkytuje.

Výpočet stravného na jeden deň:

Hodnota stravovacej poukážky: 5,85 eur

Príspevok zamestnávateľa 55 % z 5,85 % = 3,22 eur

Príspevok zo Sociálneho fondu: 0,60 eur

Príspevok zamestnanca: 2,03 eur.

Mesiac	Počet pracovných dní	Vydané stravovacie poukážky	Počet odpracovaných dní
október	22	22	20
november	20	20	20
december	19	17	19

	Účtovný prípad	Doklad	Suma v eur	MD	D
1.	Nákup stravovacích poukážok: - nákup 1 000 ks stravovacích poukážok (5,85 eur /1 poukážka) - provízia dodávateľovi (2 % z 5 850 eur) - DPH 20 % z provízie	Faktúra	5 850,00 117,00 23,40	213 518 343	321 321 321
2.	Úhrada za nákup stravovacích poukážok z bankového účtu	VÚB*	5 990,40	321	221
3.	Výdaj stravovacích poukážok 1 zamestnancovi dňa 30.09. na október (22 pracovných dní)	IÚD**	128,70	335	213
4.	Zúčtovanie stravovacích poukážok podľa nároku za október (20 odpracovaných dní) - náklad zamestnávateľa 55 % z 5,85 eur - príspevok zo SF 0,60 eur	IÚD	64,40 12,00	527.100 472	335 335
5.	Zrážka zo mzdy zamestnanca dňa 15.11. za október podľa počtu vydaných stravovacích poukážok za október (22 pracovných dní)	IÚD	44,66	331	335

6.	Výdaj stravovacích poukážok 1 zamestnancovi dňa 31.10. na november (20 pracovných dní)	IÚD	117,00	335	213
7.	Zúčtovanie stravovacích poukážok podľa nároku za november (20 odpracovaných dní) - náklad zamestnávateľa 55 % z 5,85 eur - príspevok zo SF 0,60 eur	IÚD	64,40 12,00	527.100 472	335 335
8.	Zrážka zo mzdy zamestnanca dňa 15.12. podľa počtu vydaných stravovacích poukážok za november (20 pracovných dní)	IÚD	40,60	331	335
9.	Výdaj stravovacích poukážok 1 zamestnancovi dňa 30.11. na december (19 pracovných dní – 2 dni dovolenka v októbri = 17 dní)	IÚD	99,45	335	213
10.	Zúčtovanie stravovacích poukážok zamestnancovi podľa nároku za december (19 odpracovaných dní) - náklad zamestnávateľa 55 % z 5,85 eur - príspevok zo SF 0,60 eur	IÚD	61,18 11,40	527.100 472	335 335
11.	Zrážka zo mzdy zamestnanca dňa 15.01. nasl. roka za december za 17 dní podľa počtu vydaných stravovacích poukážok	IÚD	34,51	331	335

\*VÚB – výpis z bankového účtu

\*\* IÚD – interný účtovný doklad

Účtovné súvzťažnosti sú uvedené vzorovo na 1 zamestnanca.

**Poznámka:** uvedené skratky budú použité aj v nasledujúcich príkladoch.

### Príklad č. 2

Zamestnávateľ obstaráva stravovacie poukážky v počte 1 000 ks mesačne v nominálnej hodnote 5,85 eur, čo predstavuje 5 850 eur. Zamestnávateľ poskytol zamestnancovi stravovacie poukážky na mesiac vopred. Zamestnancovi prepláca zamestnávateľ celú hodnotu stravovacej poukážky, tzn., že zamestnanec neuhrádza žiadnu sumu. Stravovacie poukážky poskytuje na mesiac október, ktorý má 22 pracovných dní. Zamestnávateľ prispieva sumu 4,29 eur podľa Zákonníka práce, sumu 0,60 eur zo SF a zároveň na zvyšok hodnoty stravovacej poukážky prispieva sumu 0,96 eur nad rámec Zákonníka práce v zmysle kolektívnej zmluvy. Suma 0,96 eur podľa kolektívnej zmluvy zamestnávateľa je zdaniteľným príjmom zamestnanca a daňovým výdavkom v zmysle zákona o dani z príjmov (viď. metodický pokyn).

Na konci mesiaca zamestnávateľ zistí, že zamestnanec čerpal v októbri 2 dni dovolenky a za tieto dni mu podľa pracovnoprávných podmienok nevzniká nárok na stravovanie, pretože nie sú splnené podmienky podľa § 152 ods. 9 Zákonníka práce. Zamestnávateľ na základe vnútorného predpisu rozdiel medzi vydanými stravovacími poukážkami a skutočným nárokom na ne podľa počtu odpracovaných dní vysporiada v jednom z nasledujúcich mesiacov, v tomto prípade dochádza k vysporiadaniu v decembri.

Spoločnosť s r. o., ktorá dodáva stravovacie poukážky, účtuje províziu za dodávku a balné stravovacích poukážok vo výške 2 % z celkovej ceny za odobraté poukážky.

*Poznámka: Príspevok na stravovanie nad rámec Zákonníka práce, ktorý pre zamestnanca predstavuje zdaniteľný príjem je súčasťou mzdy zamestnanca, pričom zamestnávateľ účtuje účtovné prípady súvisiace so zdaniteľnými príjmami zo závislej činnosti.*

	Účtovný prípad	Doklad	Suma v eur	MD	D
1.	Nákup stravovacích poukážok: - nákup 1 000 ks stravovacích poukážok (5,85 eur /1 poukážka) - provízia dodávateľovi (2 % z 5 850 eur) - DPH 20 % z provízie	Faktúra	5 850,00 117,00 23,40	213 518 343	321 321 321
2.	Úhrada za nákup stravovacích poukážok z bankového účtu	VÚB	5 990,40	321	221
3.	Výdaj stravovacích poukážok 1 zamestnancovi dňa 30.09. na október (22 pracovných dní)	IÚD	128,70	335	213
4.	Zúčtovanie stravovacích poukážok podľa nároku za október (20 odpracovaných dní) - náklad zamestnávateľa podľa Zákonníka práce (4,29 eur) - príspevok zo SF 0,60 eur - príspevok zamestnávateľa nad rámec Zákonníka práce	IÚD	85,80 12,00 19,20	527.100 472 527.200	335 335 335

	(0,96 eur)				
5.	Výdaj stravovacích poukážok 1 zamestnancovi dňa 31.10. na november (20 pracovných dní)	IÚD	117	335	213
6.	Zúčtovanie stravovacích poukážok zamestnancovi podľa nároku za november (20 odpracovaných dní) - náklad zamestnávateľa podľa Zákonníka práce (4,29 eur) - príspevok zo SF 0,60 eur - príspevok zamestnávateľa nad rámec Zákonníka práce (0,96 eur)	IÚD	85,80 12,00 19,20	527.100 472 527.200	335 335 335
7.	Výdaj stravovacích poukážok 1 zamestnancovi dňa 30.11. na december (19 pracovných dní – 2 dni dovolenka v októbri = 17 dní)	IÚD	99,45	335	213
8.	Zúčtovanie stravovacích poukážok zamestnancovi podľa nároku za december (19 odpracovaných dní) - náklad zamestnávateľa podľa Zákonníka práce (4,29 eur) - príspevok zo SF 0,60 eur - príspevok zamestnávateľa nad rámec Zákonníka práce (0,96 eur)	IÚD	81,51 11,40 18,24	527.100 472 527.200	335 335 335

Poznámka: Účtovné súvzťažnosti sú uvedené vzorovo na 1 zamestnanca.

## 1.2 Účtovanie stravovacích poukážok v elektronickej forme

Stravovacie poukážky v elektronickej forme sú poskytované prostredníctvom elektronickej karty (ďalej len „elektronická karta“), ku ktorej je zo strany zamestnávateľa asociovaná určitá hodnota (dobíjanie elektronickej karty), pričom výška „dobitia“ karty závisí od podmienok, ktoré sú dohodnuté v zmluve uzatvorenej medzi zamestnávateľom a poskytovateľom elektronickej karty. Suma na elektronickej karte v tomto prípade je pripísaná („dobitá“) na účel stravovania. Elektronické karty, ktoré zamestnávateľ nakupuje pre svojich zamestnancov nepredstavujú z účtovného hľadiska ceniny, ako je to v prípade stravovacích poukážok v papierovej forme.

**Nadobudnutie** elektronických kariet sa účtuje len v podsúvahe s podrobnou analytickou evidenciou za každého zamestnanca, ktorému je poskytnutá elektronická karta. **Poskytnutie** elektronickej karty zamestnancovi sa zaznamenáva v podsúvahovej evidencii.

Tak, ako je uvedené vyššie, zamestnávateľ pravidelne prostredníctvom poskytovateľa elektronických kariet „dobíja“ elektronickú kartu príslušnou hodnotou. Jeden zo spôsobov finančného vysporiadania „dobitia“ elektronických kariet medzi zamestnávateľom a poskytovateľom elektronických kariet je, že pri „dobití“ elektronických kariet nedochádza u zamestnávateľa k úhrade tohto „dobitia“, ale poskytovateľ elektronických kariet za určité obdobie (spravidla za mesiac) zamestnávateľovi vystaví faktúru za odobratú stravu. V tomto prípade sa „dobitie“ elektronických kariet vykáže v podsúvahovej evidencii, účtuje sa na základe faktúry od poskytovateľa elektronických kariet. Takto „dobitou“ elektronickou kartou platí zamestnanec za poskytnutú stravu.

Na základe doručenej faktúry účtovná jednotka účtuje záväzok voči poskytovateľovi elektronických kariet v prospech účtu 321 – Dodávateľa súvzťažne na ľarchu

- účtu 527.100 – Záonné sociálne náklady v sume podľa Zákonníka práce,
- účtu 527.200 – Záonné sociálne náklady v sume príspevku na stravovanie nad rámec Zákonníka práce, ktoré sú zároveň daňovým výdavkom podľa ustanovení zákona o dani z príjmov,
- účtu 528 – Ostatné sociálne náklady, ak zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie nad rámec Zákonníka práce a zároveň ide o daňovo neuznaný výdavok podľa ustanovení zákona o dani z príjmov,
- účtu 472 – Záväzky zo sociálneho fondu suma príspevku na stravovanie zo SF, ak naň zamestnávateľ prispieva,
- účtu 335 – Pohľadávky voči zamestnancom v sume, v akej prispieva zamestnanec.

Zrážku zo mzdy účtovná jednotka zaúčtuje na ľarchu účtu 331 – Zamestnanci súvzťažne v prospech účtu 335 – Pohľadávky voči zamestnancom.

Rovnako ako v prípade stravovacích poukážok v papierovej podobe môže dôjsť k rozdielom, ak zamestnávateľ na začiatku mesiaca „dobije“ elektronickú kartu sumou, ktorá nezodpovedá počtu odpracovaných dní zamestnanca v príslušnom mesiaci, napr. z dôvodu čerpania dovolenky zamestnancom. Zamestnávateľ **vysporiada** takýto

**rozdiel** „dobitím“ elektronickej karty v jednom z nasledujúcich mesiacov v hodnote krátenej o počet dní, na ktoré zamestnancovi nevznikol nárok.

### Príklad č. 3

Spoločnosť s r. o. (poskytovateľ) dodala elektronickej karty v počte 50 ks. Spoločnosť s r. o. si bude účtovať za dodanie elektronickej karty odmenu 108 eur, z toho DPH 18 eur. Nominálna hodnota „dobitia“ elektronickej karty na jeden deň na zamestnanca je 5,85 eur. Príspevok zamestnávateľa zamestnancovi je stanovený v súlade so Zákonníkom práce 55 % z hodnoty 5,85 eur (suma 3,22 eur), pričom zamestnávateľ prispieva zo SF 0,60 eur a zvyšok zráža zamestnancovi zo mzdy (suma 2,03 eur). Zamestnávateľ „dobil“ 1 ks elektronickej karty na začiatok mesiaca október na 22 pracovných dní v sume 128,70 eur. Zamestnanec odpracoval 22 pracovných dní a minul celú „dobitú“ sumu na elektronickej karte. Faktúru za októbrové stravovanie dostal zamestnávateľ 20.11.2023.

	Popis účtovného prípadu	Doklad	Suma v eur	MD	D
1.	Odmena za nadobudnutie elektronickej karty 50 ks DPH 20 %	Faktúra	90,00 18,00	518 343	321 321
2.	„Dobitie“ elektronickej karty 1 zamestnanca dňa 30.09. na október (22 pracovných dní)	IÚD	128,70	podsúvahová evidencia	
3.	Zúčtovanie na základe vyúčtovania od poskytovateľa podľa nároku za október (22 odpracovaných dní) <ul style="list-style-type: none"> <li>- náklad zamestnávateľa 55 % z 5,85 eur</li> <li>- príspevok zo SF (podľa kolektívnej zmluvy) 0,60 eur</li> <li>- pohľadávka voči zamestnancovi v sume, v akej prispieva zamestnanec</li> </ul>	IÚD	70,84 13,20 44,66	527.100 472 335	321 321 321
4.	Zrážka zo mzdy zamestnanca 20.11. za október na základe mzdových podkladov	IÚD (mzdový list)	44,66	331	335
5.	„Dobitie“ elektronickej karty 1 zamestnanca dňa 31.10. na november (20 pracovných dní)	IÚD	117,00	podsúvahová evidencia	

Poznámka: Účtovné súvzťažnosti sú uvedené vzorovo na 1 zamestnanca.

*Poznámka: V účtovníctve vzniká zamestnávateľovi opodstatnený náklad vo forme príspevku na stravovanie pre zamestnanca (55 % z hodnoty poskytnutého stravovania) v okamihu čerpania príspevku na stravovanie z elektronickej stravovacej poukážky zamestnancom dokladované faktúrou od poskytovateľa.*

### Príklad č. 4

Spoločnosť s r. o. (poskytovateľ) dodala elektronickej karty v počte 50 ks. Spoločnosť s r. o. si bude účtovať za dodanie elektronickej karty odmenu 108 eur, z toho DPH 18 eur. Nominálna hodnota „dobitia“ elektronickej karty na jeden deň na zamestnanca je 5,85 eur. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie nad rámec sumy ustanovenej Zákonníkom práce, teda prispieva na celkovú hodnotu elektronickej stravovacej poukážky v zmysle kolektívnej zmluvy, tzn., že zamestnanec neuhrádza žiadnu sumu. Zamestnávateľ prispieva sumou 4,29 eur podľa Zákonníka práce, sumou 0,60 eur zo SF a zároveň 0,96 eura nad rámec Zákonníka práce v zmysle kolektívnej zmluvy. Suma 0,96 eur podľa kolektívnej zmluvy zamestnávateľa je zdaniteľným príjmom zamestnanca a daňovým výdavkom v zmysle zákona o dani z príjmov (viď. metodický pokyn). Zamestnanec mal v októbri 2 dni dovolenky a za tieto dni mu podľa pracovnoprávných podmienok nevzniká nárok na stravovanie, pretože nie sú splnené podmienky podľa § 152 ods. 9 Zákonníka práce a zároveň túto sumu v októbri ani neminul (minul ju v decembri).

	Popis účtovného prípadu	Doklad	Suma v eur	MD	D
1.	Odmena za nadobudnutie elektronickej karty 50 ks DPH 20 %	Faktúra	90,00 18,00	518 343	321 321
2.	„Dobitie“ elektronickej karty 1 zamestnanca dňa 30.09. na október (22 pracovných dní)	IÚD	128,70	podsúvahová evidencia	

3.	Zúčtovanie na základe vyúčtovania od poskytovateľa podľa nároku za október (zamestnanec minul celú „dobitú sumu“ na 20 pracovných dňoch), - náklad zamestnávateľa 4,29 eur - príspevok zo SF (podľa kolektívnej zmluvy) 0,60 eur - príspevok zamestnávateľa nad rámec Zákonníka práce v sume 0,96 eur	IÚD	85,80 12,00 19,20	527.100 472 527.200	321 321 321
4.	„Dobitie“ elektronickej karty 1 zamestnanca dňa 31.10. na november (20 pracovných dní)	IÚD	117,00	podsúvahová evidencia	
5.	Zúčtovanie záväzku dňa 30.11. za november na základe vyúčtovania od poskytovateľa (20 odpracovaných dní) - náklad zamestnávateľa podľa Zákonníka práce 4,29 eur - príspevok zo SF (podľa kolektívnej zmluvy) 0,60 eur - príspevok zamestnávateľa nad rámec Zákonníka práce v sume 0,96 eur	IÚD	85,80 12,00 19,20	527.100 472 527.200	321 321 321
6.	„Dobitie“ elektronickej karty 1 zamestnanca dňa 30.11. na december (19 pracovných dní – 2 dni dovolenka v októbri = 17 dní)		99,45	podsúvahová evidencia	
7.	Zúčtovanie záväzku dňa 31.12. za december na základe vyúčtovania od poskytovateľa (19 odpracovaných dní) - náklad zamestnávateľa podľa Zákonníka práce 4,29 eur - príspevok zo SF (podľa kolektívnej zmluvy) 0,60 eur - príspevok zamestnávateľa nad rámec Zákonníka práce v sume 0,96 eur	IÚD	81,51 11,40 18,24	527.100 472 527.200	321 321 321

Poznámka: Účtovné súvzťažnosti sú uvedené vzorovo na 1 zamestnanca.

## 2. Účtovanie finančného príspevku na stravovanie

Podľa § 152 ods. 7 Zákonníka práce 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 zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže. Podrobnosti výberu a realizácie povinnosti zamestnávateľa zabezpečovať stravovanie alebo poskytovať finančný príspevok na stravovanie na základe výberu môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise. Zamestnávateľ na základe výberu zamestnanca zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa § 152 ods. 8 Zákonníka práce. 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.

Účtovanie finančného príspevku na stravovanie postupy účtovania špecificky neupravujú.

Finančný príspevok musí byť poskytnutý v súlade s § 152 Zákonníka práce a to tak, aby zamestnanec mal finančný príspevok k dispozícii vopred. Zvyčajne sa poskytuje finančný príspevok na celý kalendárny mesiac vopred a účtuje sa na ľarchu účtu 335 – Pohľadávky voči zamestnancom.

Po ukončení mesiaca zamestnávateľ vyhodnotí skutočný nárok zamestnanca na stravovanie a zúčtuje pohľadávku účtovanú na účte 335, a to v prospech účtu 335 – Pohľadávky voči zamestnancom súvzťažne na ľarchu:

- účtu 527.100 – Záonné sociálne náklady podľa Zákonníka práce,
- účtu 527.200 – Záonné sociálne náklady v sume stravného nad rámec Zákonníka práce, ktoré sú zároveň daňovým výdavkom podľa ustanovení zákona o dani z príjmov,
- účtu 528 – Ostatné sociálne náklady, ak zamestnávateľ prispieva zamestnancovi na stravné nad rámec Zákonníka práce a zároveň ide o daňovo neuznaný výdavok podľa ustanovení zákona o dani z príjmov,
- účtu 472 – Záväzky zo sociálneho fondu suma príspevku na stravovanie zo SF, ak naň zamestnávateľ prispieva.

V prípade, ak zamestnávateľ na začiatku mesiaca vyplatí príspevok na stravovanie zamestnancom v plnej výške podľa počtu pracovných dní v príslušnom mesiaci, pričom zamestnancom nevznikne nárok na finančný príspevok za určité dni, napr. z dôvodu čerpania dovolenky, je potrebné tento rozdiel vysporiadať. Tento **rozdiel vysporiada** buď zrážkou zo mzdy, alebo ho vysporiada v jednom z nasledujúcich mesiacov poskytnutím nižšieho finančného príspevku.

#### Príklad č. 5

Spoločnosť poskytuje svojim zamestnancom finančný príspevok na stravovanie vo výške 3,22 eura na zamestnanca, 0,60 eur zo SF a 1 eur nad rámec zákonných povinností na základe kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ pri zúčtovaní skutočného nároku na finančný príspevok zistí, že v októbri, ktorý má 22 pracovných dní, zamestnanec čerpal 2 dni dovolenky. Zamestnávateľ na základe vnútorného predpisu vzniknutý rozdiel medzi poskytnutou sumou finančného príspevku a skutočným nárokom naň vysporiada zrážkou zo mzdy.

	Účtovný prípad	Doklad	Suma v eur	MD	D
1.	Vyplatený finančný príspevok na stravovanie dňa 30.09. na október (22 pracovných dní)	VÚB IÚD	106,04	335	221,211
2.	Vyplatený finančný príspevok na stravovanie dňa 31.10. na november (20 pracovných dní)	VÚB IÚD	96,40	335	221,211
3.	Zúčtovanie skutočného nároku finančného príspevku na stravovanie za október <ul style="list-style-type: none"> <li>- náklad zamestnávateľa podľa Zákonníka práce (4,22 eur x 20 dní)</li> <li>- príspevok zo SF (podľa kolektívnej zmluvy) 0,60 eur (0,60 eur x 20 dní)</li> </ul>	IÚD	84,40 12,00	527.100 472	335 335
4.	Zúčtovanie zrážkou zo mzdy zamestnanca za október, keďže vyplatený príspevok na začiatku mesiaca október bol vyšší, ako skutočný nárok	IÚD	9,64	331	335
5.	Vyplatený finančný príspevok na stravovanie dňa 30.11. na december (19 pracovných dní)	VÚB IÚD	91,58	335	221,211
6.	Zúčtovanie skutočného nároku finančného príspevku na stravovanie za november (20 odpracovaných dní). <ul style="list-style-type: none"> <li>- náklad zamestnávateľa podľa Zákonníka práce (4,22 eur x 20 dní)</li> <li>- príspevok zo SF (podľa kolektívnej zmluvy) 0,60 eur (0,60 eur x 20 dní)</li> </ul>	VÚB	84,40 12,00	527.100 472	335 335

Poznámka: Účtovné súvzťažnosti sú uvedené vzorovo na 1 zamestnanca.

#### Príklad č. 6

Spoločnosť poskytuje svojim zamestnancom finančný príspevok na stravovanie vo výške 3,22 eur na zamestnanca a 0,60 eur zo SF. Zamestnávateľ pri zúčtovaní skutočného nároku na finančný príspevok zistí, že zamestnanec za mesiac október, ktorý má 22 dní čerpal 2 dni dovolenky. Podľa vnútorného predpisu sa vzniknutý rozdiel nezúčtuje zrážkou zo mzdy, ale sa vysporiada znížením finančného príspevku v nasledujúcich mesiacoch.

	Účtovný prípad	Doklad	Suma v eur	MD	D
1.	Vyplatený finančný príspevok na stravovanie dňa 30.09. na október (22 pracovných dní)	VÚB IÚD	84,04	335	221,211
2.	Vyplatený finančný príspevok na stravovanie dňa 31.10. na november (20 pracovných dní)	VÚB IÚD	76,40	335	221,211
3.	Zúčtovanie skutočného nároku finančného príspevku na stravovanie za október <ul style="list-style-type: none"> <li>- náklad zamestnávateľa podľa Zákonníka práce (3,22 eur x 20 dní)</li> <li>- príspevok zo SF (podľa kolektívnej zmluvy) 0,60 eur (0,60 eur x 20 dní)</li> </ul>	IÚD	64,40 12,00	527.100 472	335 335
4.	Vyplatený finančný príspevok na stravovanie dňa 30.11. na december za 17 dní (19 pracovných dní - 2 dni dovolenka za október, tzn. 72,58 eur – 7,64 eur)	VÚB IÚD	64,94	335	221,211



5.	Zúčtovanie skutočného nároku finančného príspevku na stravovanie za november (20 odpracovaných dní)				
	- náklad zamestnávateľa podľa Zákonníka práce (3,22 eur x 20 dní)	IÚD	64,40	527.100	335
	- príspevok zo SF (podľa kolektívnej zmluvy) 0,60 eur (0,60 eur x 20 dní)		12,00	472	335

Poznámka: Účtovné súvzťažnosti sú uvedené vzorovo na 1 zamestnanca.

Vypracoval: Odbor daňovej metodiky FR SR  
november 2023