

Ex post hodnotenie regulácií pôsobiacich v podnikateľskom prostredí

Obdobie vykonania ex post hodnotenia (kalendárny polrok): 1. polrok 2024

Gestor/gestori právneho predpisu: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Názov právneho predpisu/právnych predpisov: Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Špecifikácia¹:

- Internetový odkaz na ex ante štádium² hodnoteného právneho predpisu: -
- Číslo legislatívneho procesu hodnoteného právneho predpisu na portáli Slov-Lex: LP/2020/397, * <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/-/SK/LP/2020/397>
- Číslo parlamentnej tlače hodnoteného právneho predpisu: 325*

<https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/cpt&ZakZborID=13&CisObdobia=8&ID=325>

- * *Predmetná novela zaviedla iba možnosť výberu medzi finančným príspevkom a gastrolístkom zamestnancom, ale nemala vplyv na podstatu namietanej skutočnosti – poskytovanie stravných lístkov, gastrolístkov, finančného príspevku vopred. Možnosť poskytovanie gastrolístkov a finančného príspevku existovala za stanovených podmienok aj pred novelou účinnou od 1.3.2021 (zákon č. 76/20021 Z. z.). Napr. právna úprava gastrolístkov bola do Zákonníka práce zavedená v 90. rokoch a vyplývala z nej povinnosť zamestnávateľa poskytovať ich vopred.*

Ex post hodnotenie:

- ☒ regulácie/regulácií jedného právneho predpisu
- ☐ navzájom súvisiacich regulácií vo viacerých právnych predpisoch

¹ Informácie sa neuvádzajú, ak je regulácia zaradená do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) jednotnej metodiky a jej hodnotená úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015.

² Bližšie informácie sú uvedené na str. 8 Metodického postupu pre ex post hodnotenie regulácií pôsobiacich v podnikateľskom prostredí, ktorý tvorí prílohu tohto formuláru.

9.1 Porovnanie predpokladaných (ex ante) a skutočných (ex post) nákladov regulácií

Tabuľka č. 1: Súhrnné porovnanie ex ante nákladov a ex post nákladov regulácií (nahrad'te rovnakou tabuľkou po vyplnení Kalkulačky nákladov podnikateľského prostredia pre ex post hodnotenie uvedenú v prílohe č. 9b jednotnej metodiky):

Č. regulácie v Registri ex post	Dôvod zaradenia do Registra ex post	Zrozumiteľný a stručný opis regulácie vyjadrujúci zdroj nákladov na podnikateľské prostredie	Číslo normy a lokaliz.	Náklady Ex post v €	Náklady Ex ante v €	Rozdiel v €
49	10.3 d)	Vyplácanie finančného príspevku na stravné/ stravných lístkov mesiac vopred	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov § 152 ods. 1	-	-	-
52	10.3 d)	Poskytovanie stravných kreditov/lístkov vopred	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov § 152	-	-	-

Tabuľka č. 2: Výpočet skutočných vplyvov regulácií (ex post) a ich porovnanie s predpokladanými vplyvmi (ex ante) (nahrad'te rovnakou tabuľkou po vyplnení Kalkulačky nákladov podnikateľského prostredia pre ex post hodnotenie uvedenú v prílohe č. 9b jednotnej metodiky):

EX POST										EX ANTE ³	EX POST – EX ANTE
Č. reg.	Dôvod zarad'. do Registra ex post	Zrozumiteľný a stručný opis regulácie vyjadrujúci zdroj nákladov na podnikateľské prostredie	Číslo normy a lokali-zácia (číslo, §, ods.)	Účinnosť regulácie	Kategória dotk. subjektov	Počet subjektov v dotk. kategórii	Počet subjektov MSP v dotk. kategórii	Náklady na 1 podnik. v €	Náklady na kategóriu dotk. subjektov v €	Náklady na kategóriu dotk. subjektov v €	Rozdiel v nákladoch na kategóriu dotk. subjektov v €
49	10.3 d)	Vyplácanie finančného príspevku na stravné/ stravných lístkov mesiac vopred	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov § 152 ods. 1	1.4. 2001	zamestnávateľ	190 022	180 521	-	-	-	-
52	10.3 d)	Poskytovanie stravných kreditov/lístkov vopred	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov § 152	1.4. 2001	zamestnávateľ	190 022	180 521	-	-	-	-

³ Ex ante časť sa nevypĺňa, ak je regulácia zaradená do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) jednotnej metodiky a jej hodnotená úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015

Doplňujúce informácie k spôsobu výpočtu vplyvov jednotlivých regulácií na náklady podnikateľského prostredia a vysvetlenie rozdielu kvantifikácií ex post a ex ante

Číslo regulácie v Registri ex post. Zrozumiteľný a stručný opis regulácie vyjadrujúci zdroj nákladov na PP
49 (Register ex post I. 2024) Vyplácanie finančného príspevku na stravné/ stravných lístkov mesiac vopred Pre zamestnávateľov vyplácanie finančného príspevku na stravovanie / stravných lístkov vopred predstavuje komplikáciu. Nevedia totiž s istotou, koľko dní v budúcom mesiaci zamestnanec reálne odpracuje. Ten totiž môže ísť na PN-ku, prípadne na dovolenku, a nepríjemnosťou môže byť aj ukončenie pracovného pomeru a dodatočné finančné vyrovnanie sa za vyplatenie príspevku. 52 (Register ex post I. 2024) Poskytovanie stravných kreditov/lístkov vopred Pre zamestnávateľa postup poskytovať príspevok na stravu vopred predstavuje enormnú administratívnu záťaž. Zamestnávateľ musí vykonať dva úkony - 1./ poskytnúť preddavok na stravu (nakolko nevie predvídať počet dní neprítomností zamestnanca v práci, kedy mu nárok na stravu nepatrí, rozsah nadčasovej práce, kedy mu nárok na stravné patrí, ak to upravuje interná smernica zamestnávateľa) a po uplynutí mesiaca 2./ vykonať zúčtovanie podľa skutočnej dochádzky zamestnanca; navyše pri predčasnom skončení pracovného pomeru je problém s vysporiadaním/vrátením stravných lístkov/finančného príspevku na stravu, na ktoré zamestnanec stratil nárok, ak zamestnanec nedosiahne v poslednom spracovaní výplat dostatočne vysokú mzdu na vykonanie zrážky zo mzdy.
Uveďte spôsob vypočítania vplyvov na podnikateľské prostredie:
K daným reguláciám nebola vykonaná <u>ex ante analýza</u>, keďže obe regulácie boli zaradené do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov v platnom znení (ďalej len „JM“) a hodnotená úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1.4.2015. <u>Ex post vplyvy:</u> Počet dotknutých subjektov bol určený za rok 2022 a to v počte 190 022, čo predstavovalo priemerný mesačný počet zamestnávateľov v roku 2022. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „MPSVR SR“) nedisponuje informáciami (údajmi), na základe ktorých by bolo možné vykonať výpočet <u>ex post vplyvov</u> na podnikateľské prostredie. Nie je možné ani expertným odhadom určiť náklady na podnikateľské prostredie z dôvodu individuálneho prístupu a postupov zamestnávateľa v regulovanej oblasti. Získanie a spracovanie údajov potrebných na výpočet vplyvov na podnikateľské prostredie nie je možné z viacerých ďalších dôvodov (napr. absencia zákonnej povinnosti pre zamestnávateľov poskytovať údaje MPSVR SR a tomu korešpondujúce oprávnenie na spracovanie údajov na takýto účel, absentujú personálne, technické, rozpočtové zdroje na získanie a spracovanie takýchto údajov, pričom je otázne, či by len samotný zber neprekročil určené obdobie na vykonanie ex post hodnotenia a pod.). MPSVR SR nepredpokladá významné vplyvy hodnotených regulácií na podnikateľské prostredie. Potrebné je vziať do úvahy aj skutočnosť, že predmetná právna úprava je súčasťou komplexného súboru práv a povinností, ktoré reguluje Zákonník práce ako kódex pracovného práva Slovenskej republiky a je preto zložité hodnotiť izolovanie jednotlivé jeho ustanovenia.
Uveďte zdroj početnosti (vrátane internetového odkazu na konkrétne štatistiky, ak sú dostupné na internete):
Počet dotknutých subjektov pri oboch reguláciách bol určený podľa dokumentu: Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2022 a to v počte 190 022, čo predstavovalo

priemerný mesačný počet zamestnávateľov v roku 2022; počet MSP bol určený expertným odhadom a to podielom 95% zo všetkých dotknutých subjektov.

https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2023/spravasossr_2022_final.pdf

Uved'te dôvod rozdielu medzi predpokladanými nákladmi regulácie (ex ante) a zistenými skutočnými nákladmi (ex post):

Ide o regulácie zaradené do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) JM a hodnotená právna úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1.4.2015, teda nebola vykonaná ex ante časť, ktorá by mohla byť, ak by vôbec boli zistené skutočné náklady, odpočítaná.

Uved'te vysvetlenie rozdielov v predpokladaných a skutočne dotknutých subjektoch:

K predmetným reguláciám nebola vykonaná ex ante analýza, rozdiel medzi predpokladanými a skutočne dotknutými subjektami nevznikol.

Uved'te dôvod vzniku nepredpokladaných nákladov v ex ante fáze:

Nie sú známe nepredpokladané náklady.

9.2 Ex post konzultácie s podnikateľskými subjektmi

Účastníci, forma, termíny a časový rozsah ex post konzultácií:

Verejné ex post konzultácie

- v trvaní od **13. 3. 2024** do **15. 4. 2024**
- možnosť zapojenia zaslaním informácií e-mailom
- žiadny podnikateľský subjekt neprejavil záujem

Cielené ex post konzultácie

- sociálni partneri
 - o Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky
 - o Republiková únia zamestnávateľov
 - o Združenie miest a obcí Slovenska
 - o Asociácia priemyselných zväzov a dopravy
- možnosť zapojenia zaslaním informácií e-mailom
- doručená odpoveď od sociálnych partnerov
 - o *Asociácia priemyselných zväzov a dopravy* (v termíne)
- doručená odpoveď od iných subjektov
 - o *Slovenská podnikateľská agentúra (Slovak Business Agency)* (po termíne)

Vznesené pripomienky účastníkov voči hodnoteným reguláciám:

Žiadny z relevantných subjektov z dotknutého podnikateľského prostredia neprejavil záujem o konzultácie, nezaslal žiadne pripomienky ani podklady.

Pripomienky k reguláciám zaslala iba Asociácia priemyselných zväzov a dopravy a Slovenská podnikateľská agentúra (Slovak Business Agency) – Centrum lepšej regulácie.

1. Asociácia priemyselných zväzov a dopravy stanovisku uviedla k regulácii č. 49 a č. 52
(Register ex post I. 2024), cituje sa:

„Stanovisko APZD:

Trváme na zmene úpravy príslušných ustanovení v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce tak, aby bolo možné poskytovať finančný príspevok, stravné kredity/lístky späťne.

Odôvodnenie:

Poskytovanie stravy zamestnancom na pracoviskách je individuálnym rozhodnutím každého členského štátu. Spôsob, akým sa Slovenská republika postavila k tejto téme nie je v krajinách EÚ celoplošne rozšírený. Poskytovanie stravovania je v mnohých krajinách považovaný za benefit, o ktorom zamestnávateľia rozhodujú sami na dobrovoľnej báze a štát ich k tomu motivuje formou daňových úľav. Túto formu považujeme za pozitívnu motiváciu nie nútenú. Nemôžeme sa stotožniť s tvrdením gestora, že účelom zabezpečovania stravovania je „sociálna ochrana vrátane ochrany života a zdravia zamestnanca.“. To je ako tvrdiť, že krajiny ako Česká republika, Maďarsko, Rakúsko, Francúzsko a Nemecko neposkytujú takúto ochranu svojim zamestnancom.

Viac info o porovnaných inštitútoch priniesla napríklad SBA:

<https://monitoringmsp.sk/wpcontent/uploads/2023/02/Syst%C3%A9m-stravovania-zamestnancov-a-n%C3%A1hrad-zapracov%C3%BA-cestu-vo-vybran%C3%BDch-krajin%C3%A1ch-E%C3%9A.pdf>

V hodnotení nežiadame zrušenie poskytovania stravy/stravných lístkov/finančného príspevku na stravovanie. Žiadame o prihliadnutie na aplikačnú prax a administratívnu záťaž, ktorú regulácia so sebou prináša. Spätným poskytovaním príde k plneniu cieľov EÚ v agende Small business Act. Je zjavné, že gestorovi nie sú známe situácie bežnej agendy zamestnávateľov. Tvrdenie, že zamestnávateľ môže poskytovať preddavky na stravné a vykonať ich vyúčtovanie menej ako 12x do roka a tým si znížiť administratívnu záťaž len dokazuje, že si neuvedomuje povinnosti plynúce z daňových a účtovných predpisov Slovenskej republiky. Zamestnávateľia volia mesačnú bázu práve aj z dôvodu, že tento systém je najefektívnejší. Druhým dôvodom je, že poskytovanie príspevku na stravovanie niekoľko mesiacov vopred najmä pri nových zamestnancoch predstavuje obrovské finančné riziko. Poskytovanie príspevku na niekoľko mesiacov vopred by znamenalo neoverenému zamestnancovi poskytnúť niekoľko stoviek eur na jeho osobný účet najneskôr v prvých hodinách jeho výkonu práce. Ak zamestnanec aj v daný deň skončí výkon práce a dobrovoľne preddavok (resp. jeho pomernú časť, ktorú si ani nevie sám vypočítať) nevráti zamestnávateľovi je potrebné pristúpiť k vymáhaniu. Náklady na právne zastúpenie tejto sumy prekročia jej samotnú hodnotu, preto sa zamestnávateľ do tohto sporu ani nepustí.

Odporúčame gestorovi, aby hodnotil regulácie aj vo vzťahu k zamestnancovi. Systém poskytovania stravných lístkov a finančného príspevku znižuje schopnosť zamestnanca skontrolovať vlastnú výplacnú pásku a plnenie vlastných práv. To v praxi vedie k opakovanému vysvetľovaniu prepočtov a záťaži na strane zamestnávateľov aj zamestnancov. Spätné poskytovanie by takéto nedorozumenia u zamestnancov jednoznačne odstránil. Máme za to, že zamestnanec si vie pri nástupe na výkon práce zabezpečiť v prvý mesiac aj stravovanie sám. Musel by tak konať bez ohľadu na to, či je zamestnaný alebo nie.

Prílohou tohto stanoviska je aj hodnotenie regulácie, ktoré APZD predložila vo vzťahu k poskytovaniu stravných lístkov / finančného príspevku a zákona o dani z príjmov v tomto polroku.“.

2. Slovenská podnikateľská agentúra vo svojom stanovisku uviedla **k regulácii č. 49** (Register ex post I. 2024), cituje sa:

„V daňovej súvislosti je dôležité zdôrazniť, že tak ako stravné lístky, aj finančný príspevok je nutné **vyplatiť dopredu, nie spätne, aby nepodliehal dani z príjmu**. To znamená, že napríklad stravné na február je potrebné vyplatiť už v januári.

Ak by totiž zamestnanci dostali stravné za január napríklad až spolu s výplacou vo februári, podmienka zaistenia stravovania na obdobie celého januára by splnená nebola a takýto príjem by bol považovaný za zdaniteľný príjem. Nezáleží pritom, či ide o stravné poukážky alebo peňažný príspevok na stravovanie.¹

➤ **Finančná správa SR – stravovacie poukážky poskytnuté späťne**

Ustanovenie § 19 ods. 2 písm. c) piaty bod zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov (ďalej len „zákon o dani z príjmov“) vymedzuje výdavky vynaložené na príspevky na stravovanie zamestnancov, ktoré si môže daňovník uplatniť len v rozsahu a za podmienok ustanovených osobitným predpisom.

Osobitným predpisom, ktorý upravuje povinnosti zamestnávateľa pri poskytovaní stravovania zamestnancom je zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“). § 152 Zákonníka práce určuje za akých podmienok je zamestnávateľ povinný poskytovať stravovanie zamestnancom a aj akým spôsobom je možné toto stravovanie zabezpečiť.

Príspevky na stravovanie sú uznaným daňovým výdavkom podľa § 19 ods. 2 písm. c) bod 5 zákona o dani z príjmov, len ak sú poskytnuté za podmienok ustanovených v Zákonníku práce.

Ak zamestnávateľ poskytol stravovacie poukážky pozadu, nesplnil povinnosť zabezpečenia stravovania pre zamestnancov vyplývajúcu zo Zákonníka práce a nemôže mať takéto príspevky na stravovanie uznané za daňové výdavky za ustanovených podmienok.

Znenie podnetu z podnikateľského prostredia:

K regulácii č. 49: Pre zamestnávateľov vyplácanie finančného príspevku na stravovanie/stravných lístkov vopred predstavuje komplikáciu. Nevedia totiž s istotou, koľko dní v budúcom mesiaci zamestnanec reálne odpracuje. Ten totiž môže ísť na PN-ku, prípadne na dovolenku, a nepríjemnosťou môže byť aj ukončenie pracovného pomeru a dodatočné finančné vyrovnanie sa za vyplatenie príspevku.

K regulácii č. 52: Pre zamestnávateľa postup poskytovať príspevok na stravu vopred predstavuje enormnú administratívnu záťaž. Zamestnávateľ musí vykonať dva úkony:

1. poskytnúť preddavok na stravu (nakolko nevie predvídať počet dní neprítomností zamestnanca v práci, kedy mu nárok na stravu nepatrí, rozsah nadčasovej práce, kedy mu nárok na stravné patrí, ak to upravuje interná smernica zamestnávateľa) a po uplynutí mesiaca
2. vykonať zúčtovanie podľa skutočnej dochádzky zamestnanca; naviac pri predčasnom skončení pracovného pomeru je problém s vysporiadaním/vrátením stravných lístkov/finančného príspevku na stravu, na ktoré zamestnanec stratil nárok, ak zamestnanec nedosiahne v poslednom spracovaní výplat dostatočne vysokú mzdu na vykonanie zrážky zo mzdy.

Podnet: Zamestnávateľ vypláca mzdu zamestnancovi za odpracovaný mesiac dozadu, naopak pri stravných lístkoch alebo účelovo viazanému finančnému príspevku na stravovanie dostáva za ešte neodpracované dni, na mesiac vopred. Ak by zamestnanec stravné lístky dostal späťne, takýto príspevok už nemôže byť oslobodený od dane.

Odôvodnenie podnetu: Pri zabezpečení stravovania formou stravovacích poukážok alebo finančným príspevkom na stravovanie, zamestnávateľia poskytujú stravovacie poukážky a príspevok na stravovanie na začiatku kalendárneho mesiaca, pričom im vzniká dodatočná administratívna záťaž v prípade vzniku prekážok v práci na strane zamestnancov alebo čerpania dovolenky počas kalendárneho mesiaca. Z uvedeného dôvodu považujeme za vhodné riešenie umožniť zamestnávateľom poskytovať stravovacie poukážky a finančný príspevok obdobne ako pri mzde dodatočne. Zamestnávateľom bude i naďalej zachovaná možnosť poskytovať stravovacie poukážky alebo finančný príspevok na stravovanie preddavkovo, ak to bude dohodnuté v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve.

Právna úprava stravovania zamestnancov v Českej republike

Podľa ustanovenia § 236 českého zákonníka práce je zamestnávateľ povinný umožniť zamestnancom vo všetkých smenách stravovanie, pričom túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu. Zamestnávateľ teda nemá povinnosť zabezpečiť stravovanie svojich zamestnancov,

má len povinnosť umožniť zamestnancom stravovanie. S týmto súvisí aj skutočnosť, že poskytovanie stravných lístkov / stravného paušálu / finančného príspevku na stravovanie je fakultatívnym plnením zamestnávateľa (dobrovoľný benefit), ktorý vyplýva z jeho vlastného rozhodnutia. Poskytovanie stravného zamestnancom je možné dohodnúť v rámci kolektívnej zmluvy alebo to ustanoviť vo vnútorných predpisoch zamestnávateľa.

Pre zamestnávateľa v Českej republike teda neexistuje povinnosť zabezpečiť zamestnancom stravovanie, ako je tomu v prípade Slovenskej republiky.

Rovnako priama legislatívna povinnosť nevyplýva zamestnancom ani v Rumunsku, Poľsku, Nemecku či Rakúsku. Ak takáto povinnosť je, tak ide potom o súlad s kolektívnou zmluvou.

Pre zamestnávateľov vyplácanie finančného príspevku na stravovanie / stravných lístkov vopred predstavuje komplikáciu. Nevedia totiž s istotou, koľko dní v budúcom mesiaci zamestnanec reálne odpracuje. Ten totiž môže ísť na PN-ku, prípadne na dovolenku, a nepríjemnosťou môže byť aj ukončenie pracovného pomeru a dodatočné finančné vyrovnanie sa za vyplatenie príspevku.“.

Vznesené pripomienky účastníkov voči výkonu a fungovaniu hodnotených regulácií v praxi:

Asociácia priemyselných zväzov a dopravy namieta nevýhody preddavkového systému plnenia povinnosti. Trvá na zmene úpravy príslušných ustanovení v Zákonníku práce tak, aby bolo možné poskytovať finančný príspevok, stravné kredity/lístky späťne.

Obsahovo totožné pripomienky (predovšetkým z daňového hľadiska) má aj Slovenská podnikateľská agentúra.

Alternatívne riešenia z pohľadu účastníkov - návrhy na zmeny v právnych predpisoch s cieľom zlepšenia podnikateľského prostredia:

Asociácia priemyselných zväzov a dopravy navrhuje zmenu úpravy príslušných ustanovení Zákonníka práce tak, aby bolo možné poskytovať finančný príspevok, stravné kredity/lístky späťne.

Slovenská podnikateľská agentúra vo svojom stanovisku nenavrhol žiadnu zmenu, vo svojom stanovisku analyzuje predmetnú reguláciu a porovnáva ju s úpravou v iných krajinách.

Alternatívne riešenia z pohľadu účastníkov – návrhy na zmeny aplikačnej praxe s cieľom zlepšenia podnikateľského prostredia:

Nepredložené žiadne konkrétne návrhy na zmeny aplikačnej praxe.

Vyhodnotenie návrhov alternatívnych riešení gestorom - návrhy na zmeny v právnych predpisoch:

Zo strany sociálnych partnerov predložila návrh k tejto právnej úprave iba Asociácia priemyselných zväzov a dopravy, a to: „*zmena úpravy príslušných ustanovení v Zákonníku práce tak, aby bolo možné poskytovať finančný príspevok, stravné kredity/lístky späťne.*“.

Postoj gestora k zneniu podnetu z podnikateľského prostredia: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky nepovažuje za potrebné meniť/rušiť danú právnu úpravu. Problémy opísané v podnete nevyplývajú z legislatívneho znenia § 152 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v. n. p. (ďalej len „Zákonník práce“).

Povinnosť poskytovania stravovacích poukážok a finančného príspevku na stravovanie je daná preddavkovo (vopred) odkedy tieto plnenia ustanovuje Zákonník práce. Novela Zákonníka práce účinná od 1. 3. 2021 (zákon č. 76/2021 Z. z.) pri zavedení finančného príspevku na stravovanie túto zásadu nezmenila, plne ju rešpektovala.

Zamestnanec musí mať zabezpečené stravovanie primárne formou teplého jedla alebo formou poskytnutia stravovacej poukážky finančného príspevku na stravovanie v daný deň, kedy mu vznikol nárok na uvedené plnenia nárok, teda v reálnom čase a nie pozadu, ako alternatívneho (sekundárneho)

plnenia povinnosti danej zamestnávateľovi v § 152 Zákonníka práce. Zákonník práce na tento účel neustanovil žiadne referenčné obdobie, t. j. tieto plnenia sa môžu poskytovať denne, preddavkovo na týždeň, mesiac, tri mesiace a pod.

Je na zamestnávateľovi akú formu stravovania pre zamestnancov zabezpečiť (vlastné stravovacie zariadenie, iné stravovacie zariadenie, poskytovanie stravovacích poukázok, alebo vyplácanie finančného príspevku na stravovanie) a ako vybranú formu bude aj v prípade finančného príspevku na stravovanie/stravovacích poukázok poskytovať/realizovať (vopred, alebo priebežne).

Poskytovaním stravovacích poukázok a finančného príspevku na stravovanie spätne by sa stratil účel zabezpečovania stravovania a podstata ustanovenia § 152 Zákonníka práce, t. j. sociálna ochrana zamestnanca.

Účelom stravovacích poukázok/finančného príspevku na stravovanie je, aby si mohol zamestnanec zabezpečiť teplé jedlo v aktuálnom čase a nie pozadu; nejde o refundáciu/preplácanie nákladov/výdavkov na stravovanie, ale ide o prispievanie zamestnancovi na stravovanie zo strany zamestnávateľa, ktorý nemá vlastné stravovacie zariadenie.

Pri poskytovaní uvedených plnení spätne by sa znížila ochrana zamestnanca, ide o jeho nárok. Pri nízkopríjmových zamestnancoch (napr. odmeňovaných na úrovni minimálnej mzdy) by to bol citeľný výpadok plnení pri vzniku pracovného pomeru (zamestnanec nemá ešte mzdu a nedostane ani stravovaciu poukážku/finančný príspevok na stravovanie).

MPSVR SR taktiež upozorňuje na to, že aj Ministerstvo financií Slovenskej republiky vykonalo k uvedenej problematike verejné konzultácie v termíne od 26. februára do 28. marca 2024 - číslo regulácie 64; podľa informácie Ministerstva financií Slovenskej republiky sa do konzultácií zapojili 3 podnikateľské subjekty.

Je teda zrejmé, že podnikateľské subjekty akcentujú na úpravu právnej úpravy, ktorá je uvedená v regulácii č. 64.

Vyhodnotenie návrhov alternatívnych riešení gestorom - návrhy na zmeny aplikačnej praxe:

Nepredložené žiadne konkrétne návrhy na zmeny aplikačnej praxe.

9.3 Vhodnosť regulácie na dosiahnutie cieľa z pohľadu podnikateľského prostredia a výsledok ex post hodnotenia

Číslo regulácie v Registri ex post. Zrozumiteľný a stručný opis regulácie vyjadrujúci zdroj nákladov na PP (nahrad'te konkrétnym číslom a opisom rovnakým ako ste použili v tabuľke č. 1).

49 (Register ex post I. 2024)

Vyplácanie finančného príspevku na stravné/ stravných lístkov mesiac vopred

Pre zamestnávateľov vyplácanie finančného príspevku na stravovanie / stravných lístkov vopred predstavuje komplikáciu. Nevedia totiž s istotou, koľko dní v budúcom mesiaci zamestnanec reálne odpracuje. Ten totiž môže ísť na PN-ku, prípadne na dovolenku, a nepríjemnosťou môže byť aj ukončenie pracovného pomeru a dodatočné finančné vyrovnanie sa za vyplatenie príspevku.

52 (Register ex post I. 2024)

Poskytovanie stravných kreditov/lístkov vopred

Pre zamestnávateľa postup poskytovať príspevok na stravu vopred predstavuje enormnú administratívnu záťaž. Zamestnávateľ musí vykonať dva úkony - 1./ poskytnúť preddavok na stravu (nakol'ko nevie predvídať počet dní neprítomností zamestnanca v práci, kedy mu nárok na stravu nepatrí, rozsah nadčasovej práce, kedy mu nárok na stravné patrí, ak to upravuje interná smernica zamestnávateľa) a po uplynutí mesiaca 2./ vykonať zúčtovanie podľa skutočnej dochádzky zamestnanca; navyše pri predčasnom skončení pracovného pomeru je problém s vysporiadaním/

vrátením stravných lístkov/finančného príspevku na stravu, na ktoré zamestnanec stratil nárok, ak zamestnanec nedosiahne v poslednom spracovaní výplat dostatočne vysokú mzdu na vykonanie zrážky zo mzdy.

Aký je dôvod vzniku regulácie a problém, ktorý má riešiť?

Predmetná právna úprava je súčasťou komplexného súboru práv a povinností, ktoré reguluje Zákonník práce ako kódex pracovného práva Slovenskej republiky a nie je možné preto hodnotiť izolovanie jednotlivé jeho ustanovenia.

Predmetná právna úprava je súčasťou pracovného práva s menšími úpravami, vzhľadom na iné zmeny dodnes, viac ako desiatky rokov. MPSVR SR z tohto dôvodu nemôže poskytnúť podrobné informácie o vzniku hodnotenej regulácie a problému, ktorý mala riešiť, či a ako je gestor právneho predpisu spokojný s tým, aký výsledok regulácia priniesla vo vzťahu k riešenému problému – vo vzťahu k danému času.

Zabezpečenie stravovania (v minulosti iba v podnikových jedálňach) a prispievanie na stravovanie je súčasťou pracovnoprávnej úpravy desiatky rokov. Daná právna úprava chráni primárne zamestnávateľa pred vznikom pracovného úrazu zamestnanca, ako aj prípadných nepodarkov pri výkone závislej práce, resp. inej škody z dôvodu, že sa telu neposkytne plnenie v čase, kedy ho organizmus potrebuje.

Povinnosť poskytovania stravovacích poukážok a finančného príspevku na stravovanie je daná preddavkovo (vopred) odkedy tieto plnenia ustanovuje Zákonník práce. Novela Zákonníka práce účinná od 1. 3. 2021 pri zavedení finančného príspevku na stravovanie túto zásadu nezmenila, plne ju rešpektovala.

Účelom príspevku na stravovanie (na teplé jedlo alebo na stravovaciu poukážku), ako aj účelom finančného príspevku na stravovanie je, aby si zamestnanec zabezpečil teplé jedlo v aktuálnom čase, kedy mu vznikol nárok na zabezpečenie stravovania/finančný príspevok na stravovanie. Zákonník práce na tento účel neustanovil žiadne referenčné obdobie, t. j. tieto plnenia sa môžu poskytovať denne, preddavkovo na týždeň, mesiac, tri mesiace a pod.

V praxi zamestnávateľa už majú zavedené spôsoby a mechanizmy, ako riešiť preddavkové poskytovanie uvedených plnení, ktoré sa buď na mesačnej, alebo dlhšej báze zúčtujú/vysporiadajú tak, aby výsledný stav bol v súlade s § 152 Zákonníka práce. Predpoklad, že zamestnávateľ musí ročne robiť 24 úkonov (preddavok a zúčtovanie) teda nie je správny, keďže zamestnávateľ môže priebežne v rámci preddavku zúčtovať spotrebu za predchádzajúce referenčné obdobie (ktoré Zákonník práce neustanovuje ani ako mesačné) a v tomto ohľade krátiť preddavok na ďalšie obdobie. Ak by zákonodarca zaviedol poskytovanie finančného príspevku na stravovanie spätne, musel by tak spraviť v podobnom referenčnom období ako sa spravídla poskytuje mzda (mesiac). V tomto ohľade by teda zákonodarca veľkej časti zamestnávateľov zmenil zaužívanú prax a zvýšil administratívnu záťaž a zhoršil pracovné podmienky, čo je v rozpore s cieľmi vlády Slovenskej republiky, ale aj cieľmi Európskej únie.

Zamestnanec musí mať zabezpečené stravovanie (primárne formou teplého jedla) alebo formou poskytnutia finančného príspevku na stravovanie v daný deň, kedy mu vznikol nárok na uvedené plnenia nárok, teda v reálnom čase a nie pozadu, ako alternatívneho (sekundárneho) plnenia povinnosti danej zamestnávateľovi v § 152 ods. 1 Zákonníka práce.

Poskytovaním stravovacích poukážok a finančného príspevku na stravovanie spätne by sa stratil účel zabezpečovania stravovania a podstata ustanovenia § 152 Zákonníka práce, t. j. sociálna ochrana vrátane ochrany života a zdravia zamestnanca.

Účelom stravovacích poukážok/finančného príspevku na stravovanie je, aby si zamestnanec kúpil jedlo v aktuálnom čase, nejde o refundáciu/preplácanie nákladov/výdavkov na stravovanie, ale ide o prispievanie zamestnancovi na stravovanie zo strany zamestnávateľa, ktorý nemá vlastné stravovacie zariadenie.

Pri poskytovaní uvedených plnení by sa znížila ochrana zamestnanca, ide o jeho nárok (nie „benefit“ ako prax neraz mylne uvádza v pracovných ponukách či interných dokumentoch). Pri nízkoprájmových zamestnancoch (napr. odmeňovaných na úrovni minimálnej mzdy) by to bol citeľný výpadok plnení pri vzniku pracovného pomeru (zamestnanec nemá ešte mzdu a nedostane ani stravovaciu poukážku/finančný príspevok na stravovanie).

Je na zamestnávateľovi akú formu stravovania pre zamestnancov zabezpečiť (vlastné stravovacie zariadenie, iné stravovacie zariadenie, poskytovanie stravovacích poukážok, alebo vyplácanie finančného príspevku na stravovanie) a ako ju bude aj v prípade finančného príspevku na stravovanie/travovacích poukážok poskytovať (vopred, alebo priebežne).

Predmetnú výhradu o neprijemnostiach spojených so skončením pracovného pomeru nemožno zužovať len príspevok na stravovanie, ale v praxi môže ísť o vyúčtovanie cestovných náhrad, vrátenie pracovných nástrojov, ak to zamestnanec odmieta, a pod. V tomto ohľade Zákonník práce preto ustanovuje aj všeobecné nástroje na uplatnenie práv zamestnávateľa, ak by zamestnanec nechcel zamestnávateľovi vrátiť po skončení pracovného pomeru plnenia, na ktoré mu už nevznikol nárok. V tomto prípade by išlo o bezdôvodné obohatenie osoby (§ 222 Zákonníka práce). Okrem toho, zo Zákonníka práce nevyplýva, že v prípade nového zamestnanca mu musí zamestnávateľ dať preddavok na celý kalendárny mesiac. Je to síce zaužívaná prax, ale je na zamestnávateľovi, aby vyhodnocoval riziko u zamestnancov ohľadom toho, či je predpoklad, že mu zamestnanec po pár dňoch odíde z práce. Do tohto rizika však ide aj v prípade časovej investície na výber zamestnanca a jeho zaškolenie.

Aký výsledok regulácia priniesla vo vzťahu k riešenému problému? Sú splnené jej ciele, určené v ex ante doložke vybraných vplyvov?

Vzhľadom na doteraz vyššie uvedené neexistuje nič, čo by mohlo byť vyhodnotené;

Obe regulácie boli zaradené do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) jednotnej metodiky; hodnotená úprava oboch regulácií bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015.

Gestor má za to, že regulácie plnia svoje ciele.

Vyskytli sa nepredvídané vplyvy na podnikateľské prostredie?

Vzhľadom na doteraz vyššie uvedené neexistuje nič, čo by mohlo byť vyhodnotené.

Obe regulácie boli zaradené do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) jednotnej metodiky; hodnotená úprava oboch regulácií bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015.

Gestor neidentifikoval nepredvídané vplyvy hodnotených regulácií na podnikateľské prostredie.

Je vzhľadom k predchádzajúcim otázkam existencia regulácie stále opodstatnená?

Na uvedenú otázku nie je možné zodpovedať. MPSVR SR však napriek tomu považuje úpravu za stále opodstatnenú, pričom jej náklady nie sú neprimerane vysoké vo vzťahu k prínosom a neexistuje v súčasnosti vhodnejšia alternatíva.

Základnou formou splnenia povinnosti zamestnávateľa poskytnúť teplé jedlo na pracovisku počas pracovnej zmeny je vlastné stravovacie zariadenie/travovacie zariadenie iného zamestnávateľa, v ktorom sa logicky strava poskytuje počas pracovnej zmeny a nie pozadu. Splnenie povinnosti zabezpečenia stravovania možno splniť aj dvoma náhradnými spôsobmi, a to zabezpečením stravovania prostredníctvom stravovacích poukážok alebo prostredníctvom finančného príspevku na stravovanie.

MPSVR SR nepovažuje za potrebné meniť/rušiť danú právnu úpravu oboch regulácií. Problémy opísané v podnete nevyplývajú z legislatívneho znenia § 152 Zákonníka práce.

Alternatívne riešenia z pohľadu gestora:

Podľa gestora neexistuje v súčasnosti vhodnejšia alternatíva.

Výsledok ex post hodnotenia - návrh:**Regulácie č. 49 a 52**

☒ ponechať reguláciu ☐ upraviť reguláciu ☐ zrušiť reguláciu bez náhrady

☐ upraviť aplikačnú prax

MPSVR SR navrhuje právnu úpravu oboch regulácií ponechať (zmena obsahuje riziko škôd na živote a zdraví zamestnancov, ako aj na majetku zamestnávateľa.). Problémy opísané v podnetoch z podnikateľského prostredia k obojmu reguláciám nevyplývajú z legislatívneho znenia § 152 Zákonníka práce.

MPSVR SR navrhuje úpravu ponechať oboch regulácií vzhľadom na to, že právna úprava je v právnom poriadku desiatky rokov. V praxi sa MPSVR SR v súčasnosti nestretáva zo strany zamestnávateľov s podnetmi v tejto oblasti, ktoré by vyžadovali, aby MPSVR SR právnu úpravu prehodnotilo.

9.4 Stanovisko ministerstva hospodárstva k vykonanému ex post hodnoteniu (vyplní ministerstvo hospodárstva)

A. Stanovisko k spôsobu vykonania ex post hodnotenia v zmysle jednotnej metodiky:

Gestor právneho predpisu (ďalej len „gestor“) pristúpil k ex post hodnoteniu dvoch navzájom súvisiacich regulácií v jednom formulári ex post hodnotenia.

Gestor v časti 9.1 Porovnanie predpokladaných (ex ante) a skutočných (ex post) nákladov regulácií v *Tabuľke č. 1: Súhrnné porovnanie ex ante nákladov a ex post nákladov regulácií* (ďalej len „tabuľka č. 1“) doplnil základné údaje, vrátane vyčíslenia počtu dotknutých subjektov. Predpokladané náklady neboli vyčíslené z dôvodu predloženia hodnotenej právnej úpravy do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015. Skutočné náklady gestor nevyčísľil. *Tabuľka č. 2: Výpočet skutočných vplyvov regulácií (ex post) a ich porovnanie s predpokladanými vplyvmi (ex ante)* (ďalej len „tabuľka č. 2“) obsahuje základné údaje. Tabuľku č. 1 a Tabuľku č. 2 gestor skopíroval z Prílohy č. 9b jednotnej metodiky. Gestor v časti *Doplňujúce informácie k spôsobu výpočtu vplyvov jednotlivých regulácií na náklady podnikateľského prostredia a vysvetlenie rozdielu kvantifikácií ex post a ex ante* vysvetlil dôvody, pre ktoré nie je možná kvantifikácia ex post vplyvov na podnikateľské prostredie. Gestor uviedol zdroj početnosti dotknutých subjektov vrátane internetového odkazu na konkrétne štatistiky. Keďže ex ante analýza hodnotenej regulácie nebola vykonaná, nevznikol rozdiel v predpokladaných a skutočných nákladoch, ani v dotknutých subjektoch. Nepredpokladané náklady neboli identifikované.

V časti 9.2 Ex post konzultácie s podnikateľskými subjektmi (ďalej len „ex post konzultácie“) gestor jednotlivo a prehľadne uviedol účastníkov, formu, termíny a časový rozsah ex post konzultácií. Gestor vykonal verejné ex post konzultácie zverejnením oznámenia o začatí verejnej ex post konzultácie na webovom sídle Ministerstva hospodárstva Slovenskej republiky (ďalej len „Ministerstvo hospodárstva“), a to v stanovenom minimálnom časovom trvaní. Gestor tiež cielene oslovil vybrané subjekty. Počas trvania ex post konzultácií sa zapojili 2 podnikateľské subjekty (ďalej len „účastníci“), z tohto dôvodu boli vykonané úspešne. Účastníci vzniesli pripomienky účastníkmi voči hodnoteným reguláciám a voči ich výkonu a fungovaniu v praxi, ktoré gestor uviedol v príslušnom textovom poli. Účastníci navrhli alternatívne riešenia z ich pohľadu, ktoré spočívajú v návrhoch na zmeny v právnych predpisoch ako aj na zmeny aplikačnej praxe s cieľom zlepšenia podnikateľského prostredia. Gestor následne poskytnuté alternatívne riešenia vyhodnotil.

Gestor v časti 9.3 Vhodnosť regulácie na dosiahnutie cieľa z pohľadu podnikateľského prostredia a výsledok ex post hodnotenia vyplnil všetky požadované údaje. Dôvod vzniku regulácií a podstata riešeného problému boli gestorom adekvátne definované. Gestor neurčil, aký výsledok regulácie priniesli vo vzťahu k riešenému problému. Nepredvídané vplyvy na podnikateľské prostredie podľa gestora nie sú známe a existencia oboch regulácií je stále opodstatnená. Podľa gestora v súčasnosti neexistuje alternatívne riešenie. Na záver gestor označil výsledok ex post hodnotenia, resp. návrh, a to obe regulácie ponechať.

B. Stanovisko k ex post hodnoteniu jednotlivých regulácií:

Číslo regulácie v Registri ex post. Zrozumiteľný a stručný opis regulácie vyjadrujúci zdroj nákladov na PP (nahradte konkrétnym číslom a opisom rovnakým ako je použitý v tabuľke č. 1)

Regulácia č. 49 - Vyplácanie finančného príspevku na stravné/ stravných lístkov mesiac vopred.

Regulácia č. 52 - Poskytovanie stravných kreditov/lístkov vopred.

Stanovisko k pôsobeniu regulácie na podnikateľské prostredie, k optimálnosti jej nastavenia a k optimálnosti nastavenia jej aplikačnej praxe:

Ako vyplýva z dôvodovej správy k predmetnej regulácii, ktorá je účinná od roku 2001 - ponecháva sa právna úprava, v súlade s ktorou zamestnávateľ poskytuje aj príspevok na stravovanie podľa zákona NR SR 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.

Došlo k rozšíreniu doterajšej právnej úpravy zabezpečovania stravovania zamestnancov o možnosť poskytnúť finančnú kompenzáciu zamestnancom, ak zamestnávateľ stravovanie nemôže zabezpečiť, pretože to vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku a nemôže zabezpečiť stravovanie, ani prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie na poskytovanie alebo sprostredkovanie stravovacích služieb.

Regulácia č. 49: Účelom príspevku na stravovanie (na teplé jedlo alebo na stravovaciu poukážku), ako aj účelom finančného príspevku na stravovanie je, aby si zamestnanec zabezpečil teplé jedlo v aktuálnom čase, kedy mu vznikol nárok na zabezpečenie stravovania/finančný príspevok na stravovanie. Zákonník práce na tento účel neustanovuje žiadne referenčné obdobie, t. j. tieto plnenia sa môžu poskytovať denne, preddavkovo na týždeň, mesiac, tri mesiace a pod.

Regulácia č. 52: Účelom stravovacích poukážok/finančného príspevku na stravovanie je, aby si zamestnanec kúpil jedlo v aktuálnom čase, nejde o refundáciu/preplácanie nákladov/výdavkov na stravovanie, ale ide o prispievanie zamestnancovi na stravovanie zo strany zamestnávateľa, ktorý nemá vlastné stravovacie zariadenie.

Účastníci ex post konzultácií zhodne uviedli, že aktuálne nastavenie oboch regulácií nie je vyhovujúce.

Jeden z účastníkov ex post konzultácií trvá na zmene spočívajúcej v možnosti poskytovať finančný príspevok, stravné kredity/lístky späť a to s odôvodnením, že poskytovanie stravy zamestnancom na pracoviskách je v kompetencii jednotlivých členských štátov. Slovenská republika sa k tejto téme postavila spôsobom, ktorý nie je bežne rozšírený v celej EÚ. V mnohých krajinách je poskytovanie stravovania vnímané ako benefit, o ktorom zamestnávateľia rozhodujú dobrovoľne, pričom ich štát motivuje napríklad daňovými úľavami. Tento prístup účastník konzultácií považuje za pozitívnu motiváciu, nie za povinnosť. Vzhľadom na to nesúhlasí s názorom gestora, že účelom zabezpečovania stravovania je „sociálna ochrana vrátane ochrany života a zdravia zamestnanca.“

Takéto tvrdenie by teda znamenalo, že krajiny ako Česká republika, Maďarsko, Rakúsko, Francúzsko a Nemecko neposkytujú takúto ochranu svojim zamestnancom, a to je veľmi nepresné.

Druhý účastník zdôrazňuje daňový aspekt problematiky, a síce, že v daňovej súvislosti je dôležité zdôrazniť, že tak ako stravné lístky, aj finančný príspevok je nutné vyplatiť dopredu, nie spätne, aby nepodliehal dani z príjmu. To znamená, že napríklad stravné na február je potrebné vyplatiť už v januári. Svoj názor opiera o príklady dobrej praxe z iných členských štátov EÚ. Napríklad, že pre zamestnávateľa v Českej republike neexistuje povinnosť zabezpečiť zamestnancom stravovanie, ako je tomu v prípade Slovenskej republiky. Rovnako priama legislatívna povinnosť nevyplýva zamestnancom ani v Rumunsku, Poľsku, Nemecku či Rakúsku. Ak takáto povinnosť je, tak ide potom o súlad s kolektívnou zmluvou.

Záverom účastník konzultácií podčiarkuje, že vyplácanie finančného príspevku na stravovanie / stravných lístkov vopred predstavuje pre zamestnávateľov veľkú komplikáciu. Nevedia totiž s istotou, koľko dní v budúcom mesiaci zamestnanec reálne odpracuje. Ten totiž môže ísť na PN-ku, prípadne na dovolenku, a nepríjemnosťou môže byť aj ukončenie pracovného pomeru a dodatočné finančné vyrovnanie sa za vyplatenie príspevku.“.

Predmetné regulácie sú z pohľadu gestora aj naďalej opodstatnené vo svojej aktuálnej podobe. Gestor ďalej uvádza, že novela Zákonníka práce účinná od 1. 3. 2021 (zákon č. 76/2021 Z. z.) pri zavedení finančného príspevku na stravovanie túto zásadu nezmenila, plne ju rešpektovala. Poskytovaním stravovacích poukázok a finančného príspevku na stravovanie spätne by sa stratil účel zabezpečovania stravovania a podstata ustanovenia § 152 Zákonníka práce, t. j. sociálna ochrana zamestnanca.

Výhradu o nepríjemnostiach spojených so skončením pracovného pomeru nemožno obmedzovať iba na príspevok na stravovanie. V praxi môže ísť aj o vyúčtovanie cestovných náhrad, vrátenie pracovných nástrojov, ak to zamestnanec odmieta, a podobne. V tomto smere Zákonník práce poskytuje všeobecné nástroje na ochranu práv zamestnávateľa v prípadoch, keď zamestnanec po skončení pracovného pomeru nevráti plnenia, na ktoré už nemá nárok. V takom prípade ide o bezdôvodné obohatenie (§ 222 Zákonníka práce). Navyše, zo Zákonníka práce nevyplýva povinnosť, aby zamestnávateľ poskytol novému zamestnancovi preddavok na celý kalendárny mesiac. Hoci je to zaužívaná prax, je na zamestnávateľovi, aby vyhodnotil riziko, že zamestnanec môže po niekoľkých dňoch odísť z práce. Takéto riziko zahŕňa aj časovú investíciu do výberu a zaškolenia zamestnanca.

Súvis s inými reguláciami z Registra pre ex post hodnotenia na I. polrok 2024:

Hodnotenú reguláciu tematicky úzko súvisia s reguláciou č. 64 v Registri ex post hodnotenia na I. polrok 2024 v gescii Ministerstva financií SR (ďalej len MF SR), ktorá sa týka zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov. Účastníci ex post konzultácií k tejto regulácii uviedli obsahovo totožné pripomienky ako k reguláciám č. 49 a 52, hodnotených v tomto formulári ex post hodnotenia. Podľa vyjadrenia MF SR zákon o dani z príjmov pri uplatňovaní príspevku zamestnávateľa na stravu vychádza primárne z podmienok, ktoré na poskytovanie príspevku na stravu kladie Zákonník práce. Z uvedeného vyplýva, že prípadná úprava zákona o dani z príjmov musí nadväzovať zmenu Zákonníka práce v gescii MPSVR SR.

Ministerstvo hospodárstva na základe vyhodnotenia gestora odporúča regulácie č. 49 a 52 ponechať. Avšak, vzhľadom k výhradám účastníkov konzultácií k týmto reguláciám, ako i k súvisiacej regulácii č. 64 v gescii MF SR a tiež vzhľadom ku skutočnosti, že regulácie sú bezo zmeny v platnosti dlhé roky, pričom sa vynára potreba aktualizácie predmetných ustanovení, navrhuje ďalšiu odbornú diskusiu k problematike spätného vyplácania stravného. Keďže ex post konzultácie k hodnoteným reguláciám boli realizované písomnou formou, ďalšiu diskusiu je potrebné uskutočniť fyzickou/online formou za účasti všetkých zainteresovaných strán, vrátane účastníkov ex post konzultácií, Ministerstva financií SR (v súvislosti s reguláciou č. 64) a Ministerstva hospodárstva SR.

Stanovisko k alternatívnym riešeniam, ktoré môžu zlepšiť podnikateľské prostredie:
Alternatívne riešenia neboli v rámci ex post hodnotenia vypracované.
Odporúčenie:
<u>Regulácia č. 49</u> ☒ ponechať reguláciu ☒ upraviť reguláciu ☐ zrušiť reguláciu bez náhrady ☐ upraviť aplikačnú prax
<u>Regulácia č. 52</u> ☒ ponechať reguláciu ☒ upraviť reguláciu ☐ zrušiť reguláciu bez náhrady ☐ upraviť aplikačnú prax
Ak ministerstvo hospodárstva navrhuje reguláciu alebo aplikačnú prax upraviť, tak uvedie ako a akých právnych predpisov (aj súvisiacich právnych predpisov) sa má úprava dotknúť:
Ministerstvo hospodárstva na základe vyhodnotenia gestora odporúča regulácie č. 49 a 52 <u>ponechať</u>. Avšak, vzhľadom k výhradám účastníkov konzultácií k týmto reguláciám, ako i k súvisiacej regulácii č. 64 v gescii MF SR a tiež vzhľadom ku skutočnosti, že regulácie sú bezo zmeny v platnosti dlhé roky, pričom sa vynára potreba aktualizácie predmetných ustanovení, <u>navrhuje ďalšiu odbornú diskusiu</u> k problematike spätného vyplácania stravného. Keďže ex post konzultácie k hodnoteným reguláciám boli realizované písomnou formou, ďalšiu diskusiu je potrebné uskutočniť fyzickou/online formou za účasti všetkých zainteresovaných strán, vrátane účastníkov ex post konzultácií, Ministerstva financií SR (v súvislosti s reguláciou č. 64) a Ministerstva hospodárstva SR.
Stanovisko z hľadiska Mechanizmu znižovania byrokracie a nákladov:
Z dôvodu absencie kvantifikácie ex ante a ex post nákladov nevznikol rozdiel medzi týmito nákladmi. Z uvedeného dôvodu sa bod 6.13 Jednotnej metodiky pri tejto regulácii z hľadiska mechanizmu znižovania byrokracie a nákladov neuplatňuje.