

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA

ZAMESTNANECKÉ BENEFITY FORMOU STRAVOVACÍCH
POUKÁŽOK V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

Bakalárska práca

Autor: Barbora Chabadová

Vedúci práce: Doc. Ing. Richard Pospíšil, Ph.D.

Olomouc 2021

Prehlásenie

Prehlasujem, že som bakalársku prácu na tému: „Zamestnanecké benefity formou stravovacích poukážok v Slovenskej republike“ vypracovala samostatne pod odborným vedením doc. Ing. Richarda Pospíšila, Ph.D., uviedla som všetky použité literárne zdroje a pracovala v rámci vedeckej etiky.

V Olomouci dňa

Podpis.....

Poďakovanie

Touto cestou sa chcem úprimne poďakovať vedúcemu bakalárskej práce doc. Ing. Richardovi Pospíšilovi, Ph.D. za jeho ochotu, cenné rady a usmernenie, ktoré mi poskytol pri písaní bakalárskej práce. Ďalej by som sa chcela poďakovať všetkým respondentom, ktorí mi pomohli pri realizácii empirickej časti mojej práce.

Abstrakt

Bakalárska práca je venovaná stravovacím poukážkam, ktoré predstavujú jeden zo spôsobov, akým zamestnávateľa prispievajú na stravovanie svojim zamestnancom počas ich pracovnej zmeny. Cieľom bakalárskej práce je analyzovať výhody a nevýhody nahradenia stravovacích poukážok finančným príspevkom. Na celú problematiku sa budeme pozeráť z troch rôznych pohľadov - zamestnanca, zamestnávateľa a stravovacieho zariadenia. Práca je rozdelená na šesť kapitol. Prvá kapitola sa venuje teoretickému vymedzeniu zamestnaneckých benefitov, ich významu a členeniu. V závere prvej kapitoly sme definovali situácie, v ktorých stravovacie poukážky predstavujú jednu z foriem zamestnaneckých benefitov. Druhá kapitola sa venuje legislatívnemu vymedzeniu stravovacích poukážok. Ďalej sa pozrieme na jednotlivé druhy stravovacích poukážok a ich emitentov pôsobiacich na slovenskom trhu. Obsahom tretej kapitoly sú stanovené výskumné ciele a metódy skúmania použité pri spracovaní práce. V štvrtej kapitole sú zhrnuté argumenty zástancov a odporcov stravovacích poukážok z pohľadu zamestnancov, zamestnávateľov a majiteľov stravovacích zariadení. Piata kapitola obsahuje výsledky z primárneho kvantitatívneho výskumu. V poslednej kapitole porovnáme názory odborníkov s údajmi získanými z dotazníka. Záverom navrhujeme odporúčania na zlepšenie skúmanej problematiky.

Kľúčové slová: zamestnanecké benefity, stravovanie, stravovacie poukážky, finančný príspevok, zamestnanec, zamestnávateľ, stravovacie zariadenie, emitent

Abstract

Bachelor thesis is dedicated to meal vouchers, which are considered as one of the options of the employer's contribution with respect to employee alimentation during their working hours. The objective of the thesis is the analysis of advantages and disadvantages of the substitution of meal vouchers for the financial allowance. The entire issue is examined from the three points of view – employees, employers and eating facilities. The thesis is divided into six chapters. The first chapter is focused on the theoretical demarcation of the fringe benefits, their significance and classification. In the end of the first chapter, the situation, in which the meal vouchers are accounted as fringe benefits, is described. The second chapter is aimed at the current legislation for meal vouchers. Further, we examine the particular forms of meal vouchers and simultaneously their issuers in the contemporary Slovak market. The contents of the third chapter is comprised of clarifying research objectives and methods applied within our research. In the fourth chapter, the arguments of proponents and opponents of meal vouchers from the employees', employers' and eating facilities' points of view are summarized. The fifth chapter analyses the results of primary quantitative research. In the last chapter, we draw a comparison between expert's opinions and the data obtained through questionnaire. In the final analysis, we propose solutions for continuous improvement of the research issue.

Key words: fringe benefits, alimentation, meal vouchers, financial allowance, employee, employer, eating facility, issuer

Obsah

Úvod.....	8
I. TEORETICKÁ ČASŤ	11
1 Zamestnanecké benefity	11
1.1 Význam poskytovania zamestnaneckých benefitov	12
1.2 Členenie zamestnaneckých benefitov	12
1.3 Stravovacie poukážky ako forma zamestnaneckého benefitu.....	14
2 Stravovacie poukážky	16
2.1 Právna úprava stravovacích poukážok	16
2.2 Formy stravovacích poukážok	20
2.3 Emitenti stravovacích poukážok na Slovensku	22
3 Cieľ práce a metodika výskumu	24
II. EMPIRICKÁ ČASŤ	26
4 Stravovacie poukážky ako predmet verejnej diskusie	26
4.1 Stravovacie poukážky z pohľadu zamestnancov	26
4.2 Stravovacie poukážky z pohľadu zamestnávateľov.....	27
4.3 Stravovacie poukážky z pohľadu stravovacích zariadení	31
5 Výsledky prieskumu	33
5.1 Dotazník pre zamestnancov	34
5.2 Dotazník pre zamestnávateľov	40
5.3 Dotazník pre stravovacie zariadenia.....	47
6 Diskusia, návrhy a odporúčania	55
Záver	59
Summary.....	62
Zoznam prameňov a literatúry	65
Zoznam skratiek.....	70
Zoznam obrázkov.....	71

Zoznam tabuliek.....	72
Zoznam grafov	73
Prílohy.....	74

Úvod

Problematika stravovacích poukážok už niekoľko rokov polarizuje spoločnosť a novelizácia Zákonníka práce s účinnosťou od 1. marca 2021 ešte viac prispela k rozpoltenosti názorov. Dôvod výberu a koncipovanie témy bakalárskej práce pramení práve z aktuálnej situácie, kedy zamestnanci získali právo si sami vybrať medzi stravovacími poukážkami a finančným príspevkom v rovnakej menovitej hodnote. Každá minca má dve strany a ich nahradenie, prípadne úplne likvidácia zasiahne nie len zamestnancov, teda ich používateľov, ale i zamestnávateľov a stravovacie zariadenia. Zaujímalo nás, aké zmeny prinesie uvedená novelizácia Zákonníka práce a analogicky, aké sú preferencie medzi stravovacími poukážkami a finančným príspevkom zo strany vyššie uvedených skupín.

Pri vypracovaní bakalárskej práce sme okrem základného kódexu pracovného práva, ktorým je Zákonník práce, konkrétne zákon č. 76/2021 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov využívali aj domácu a zahraničnú literatúru a dostupné internetové zdroje, pričom sme použili základné výskumné metódy, ktorými sú komparácia, selekcia, analýza a kvantitatívny výskum v podobe dotazníkového šetrenia.

Bakalárska práca je štruktúrovaná na teoretickú a empirickú časť a skladá sa zo šiestich kapitol. V rámci prvej kapitoly definujeme základné pojmy súvisiace s danou problematikou. Vysvetlíme si pojem zamestnanecké benefity, ich význam a členenie z hľadiska viacerých kritérií. Záverom prvej kapitoly upriamime svoju pozornosť prioritne na stravovacie poukážky ako jednu z foriem zamestnaneckých benefitov. Poukážeme na konkrétne situácie, kedy považujeme stravovacie poukážky za zamestnanecký benefit, aj napriek tomu, že v podmienkach Slovenskej republiky je ich poskytnutie, ako jednej z foriem zabezpečenia a prispievania na stravovanie, obligatórna povinnosť každého zamestnávateľa vyplývajúca z § 152 Zákonníka práce.

Druhá kapitola charakterizuje ústredný pojem tejto práce, ktorým je stravovacia poukážka. V úvode tejto kapitoly sa venujeme ich súčasnej legislatívnej úprave, ktorá vstúpila do platnosti 1. marca 2021. Okrem klasickej listinnej podoby

stravovacích poukážok, môžu zamestnávateľa poskytovať aj ich rovnocennú substitúciu v podobe elektronických dobíjajúcich stravovacích kariet. V rámci tejto kapitoly si ďalej predstavíme jednotlivé formy stravovacích poukážok, ich vzhľad a ochranné prvky. Poukážeme na výhody a nevýhody vyplývajúce z využívania jednej alebo druhej alternatívy. Súčasťou kapitoly bude aj prehľad jednotlivých emitentov, ktorí zabezpečujú distribúciu stravovacích poukážok na Slovensku.

Tretia kapitola definuje hlavný cieľ práce a metodiku práce. Hlavným cieľom predloženej bakalárskej práce je analyzovať výhody a nevýhody nahradenia stravovacích poukážok účelovo viazaným finančným príspevkom v rovnakej menovitej hodnote, prípadne ich úplnej likvidácie. S primárnym cieľom súvisia ďalšie, sekundárne ciele tejto bakalárskej práce: sumarizácia legislatívneho vymedzenia stravovacích poukážok, analýza argumentov zástancov a odporcov stravovacích poukážok, analýza a komparácia výsledkov z primárneho výskumu a následne navrhnutie odporúčaní na zlepšenie skúmanej problematiky. Na dosiahnutie nášho cieľa sme využili kvantitatívny výskum vo forme dotazníkového prieskumu.

Nasledujúce kapitoly predstavujú empirickú časť práce. Štvrtá kapitola predstavuje analýzu argumentov zástancov a odporcov stravovacích zariadení z pohľadu zamestnancov, zamestnávateľov a stravovacích zariadení. Uvedená analýza následne slúži ako podklad pre vypracovanie dotazníkového prieskumu. V piatej kapitole sú prezentované výsledky, ktoré sme získali prostredníctvom elektronického dotazníka distribuovaného pomocou internej e-mailovej schránky a sprístupnenia na sociálnych sieťach. Dotazníkový prieskum bol realizovaný od 1. februára 2021 do 31. marca 2021. Každý dotazník bude spracovaný individuálne prostredníctvom grafov a tabuliek s absolútnym a percentuálnym vyjadrením. Vyhodnotenie výsledkov prieskumu obsahuje aj verbalizované opisy k jednotlivým otázkam.

Obsahom šiestej kapitoly je komparácia výsledkov z primárneho výskumu s názormi odborníkov, ktorá potvrdzuje názorovú pluralitu v kontexte budúcnosti stravovacích poukážok. Zároveň ponúkame možné návrhy a odporúčania, na zlepšenie skúmanej problematiky, z pohľadu zamestnanca, zamestnávateľa a stravovacieho zariadenia. Predkladané návrhy koncipujeme so zámerom stanoviť komplexné

odporúčania, z ktorých by profitovali všetky tri cieľové skupiny – zamestnanci, zamestnávateľia aj stravovacie zariadenia.

Predpokladaným prínosom bakalárske práce by malo byť vytvorenie uceleného pohľadu na problematiku stravovacích poukážok a poukázanie na možné komplikácie spojené s novelizáciou Zákonníka práce.

I. TEORETICKÁ ČASŤ

1 Zamestnanecké benefity

Prvá kapitola definuje základné pojmy súvisiace s danou problematikou. Vysvetlíme si pojem zamestnanecké benefity, ich význam a jednotlivé formy. V rámci skúmanej problematiky upriamime ďalej svoju pozornosť prioritne na stravovacie poukážky a možnostiam poskytnutia daného zamestnaneckého benefitu v podmienkach Slovenskej republiky. Pri vypracovaní prvej kapitoly budeme vychádzať predovšetkým z dostupnej domácej a zahraničnej literatúry, v ktorej sa môžeme stretnúť aj s pojmami ako zamestnanecké výhody, pôžitky alebo sociálne výhody.

Problematika zamestnaneckých benefitov je často diskutovanou témou mnohých teoretikov. Koupek definuje zamestnanecké benefity ako formy odmien poskytovaných na základe pracovnej zmluvy so zamestnávateľom. Zvyčajne nie sú determinované výkonom pracovníka, avšak niekedy ich poskytovanie býva podmienené funkciou, postaveniu alebo zásluhám zamestnanca v danej organizácii.¹ Túto myšlienku podporuje aj Pelc, ktorý tvrdí, že poskytovanie benefitov vyplýva z titulu zamestnaneckého pomeru, väčšinou bez súvislosti s pracovným výkonom. Musia byť ale zachované určité podmienky vzťahujúce sa k pracovnej činnosti, k pozícií, respektíve k dĺžke pracovného pomeru.² Naopak Armstrong považuje zamestnanecké benefity za „zložky odmien poskytované navyše k rôznym formám peňažnej odmeny. Zahŕňajú taktiež položky, ktoré nie sú priamo odmenou, ako napríklad každoročná dovolenka.“³

Všeobecne môžeme teda zamestnanecké benefity definovať ako formy odmien, ktoré zamestnávateľ poskytuje svojim zamestnancom nad rámec dohodnutej mesačnej mzdy. Ich poskytovanie nesúvisí s pracovným výkonom pracovníka, ale predstavuje určitú formu starostlivosti zamestnávateľa o svojich pracovníkov vyplývajúcu z pracovnej zmluvy.

¹ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2015. s. 319.

² PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2009. s. 12.

³ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. s. 595.

1.1 Význam poskytovania zamestnaneckých benefitov

Poskytovanie benefitov je systematickým procesom, ktorý pomáha zvyšovať lojalitu, motiváciu zamestnancov k pracovnému výkonu a ich celkovú produktivitu. Armstrong vo svojej publikácii popisuje štyri základné ciele zamestnaneckých výhod:

- poskytovaním benefitov zvýšiť konkurencieschopnosť a atraktívnosť zamestnávateľa pri získavaní novej pracovnej sily
- uspokojovať individuálne potreby svojich zamestnancov,
- posilňovanie lojality zamestnancov voči zamestnávateľovi,
- poskytovať zamestnancom daňovo zvýhodnené odmeny

Ani jeden z vyššie uvedených cieľov nepredstavuje motivovanie pracovníkov. Dôvodom je skutočnosť, že výkon pracovníka neovplyvňuje poskytovanie zamestnaneckých benefitov. Naopak môžu pomôcť k vytvoreniu pozitívnejšieho vzťahu zamestnancov k organizácii, čím sa z dlhodobého hľadiska prehlbuje ich lojalita, angažovanosť a výkon podniku.⁴

Z ekonomického hľadiska je dôležitým významom poskytovania benefitov zníženie mzdových nákladov vzhľadom na daňové a odvodové úľavy. Z pohľadu zamestnávateľa predstavujú vhodný nástroj daňovej prípadne odvodovej optimalizácie.⁵

1.2 Členenie zamestnaneckých benefitov

Odborná literatúra uvádza viacero členení zamestnaneckých benefitov. Za najzákladnejšie sa považuje členenie z hľadiska formy na peňažné a nepeňažné. V prípade peňažného benefitu zamestnávateľ poskytne finančný príspevok vo forme rôznych prémii, mimoriadnych platov, odmien či bonusov. Nepeňažné benefity predstavujú všetky bezplatné a zvýhodnené služby poskytované zamestnancom, medzi ktoré zaradujeme možnosť využívania firemného vozidla alebo telefónu na súkromné účely, vzdelávanie zamestnancov alebo zamestnaneckú pôžičku.⁶

⁴ ARMSTRONG, ref. 3, s. 595.

⁵ PELC, ref. 2, s. 12.

⁶ PELC, ref. 2, s. 15.

Horvátová diferencuje zamestnanecké benefity do štyroch skupín:

- sociálne výhody – životné poistenie, príspevok na rekreáciu detí a pod.
- výhody skvalitňujúce využívanie voľného času – kultúrne a športové aktivity, organizácia dotovaných zájazdov a pod.
- výhody, ktoré majú vzťah k práci – stravovanie zamestnancov, zabezpečenie parkovania, poskytovanie pracovného oblečenia, vzdelávanie pracovníkov a pod.
- výhody spojené s postavením v organizácii – firemné automobily pre vedúcich, poskytnutie mobilného telefónu, nárok na spoločenský odev a pod.⁷

Z hľadiska daňovej a odvodovej výhodnosti môžeme ďalej členiť benefity na mimoriadne a čiastočne výhodné zamestnanecké benefity.⁸ Mimoriadne predstavujú daňový výdaj na strane zamestnávateľa, naopak na strane zamestnanca nepodliehajú dane z príjmu fyzických osôb, sociálnemu zabezpečeniu ani zdravotnému poisteniu. V kontexte čiastočne výhodných zamestnaneckých benefitov, môžu nastať dve situácie:

a) pre zamestnávateľa predstavujú daňový výdaj a pre zamestnanca ide o jeho daňový príjem, ako o príjem zo závislej činnosti, ktorý nie je súčasťou vymeriavacieho základu pre odvod sociálneho zabezpečenia a zdravotného poistenia.

b) pre zamestnávateľa nepredstavujú daňový výdaj a z pohľadu zamestnanca sú oslobodené od dani z príjmu fyzickej osoby, z čoho vyplýva, že nie sú súčasťou vymeriavacieho základu pre odvod sociálneho zabezpečenia a zdravotného poistenia.⁹

Horvátová okrem mimoriadnych a čiastočne výhodných benefitov rozlišuje z pohľadu daní a odvodov aj daňovo úplne nevýhodné zamestnanecké benefity. Tento typ benefitu nie je oslobodený od dani z príjmu fyzických osôb, poistného a rovnako

⁷ HORVÁTHOVÁ, Petra, Andrea ČOPÍKOVÁ a Ekonomická fakulta. *Systémy odměňování v organizacích*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2007. s. 88.

⁸ PELC, ref. 2, s. 13-14.

⁹ PELC, ref. 2, s. 14.

nie sú daňovo uznateľným nákladom. Napriek všetkým negatívnym atribútom sa táto skupina benefitov v praxi bežne využíva. Zaraďujeme tu napríklad úhradu pohonných hmôt využívaných na súkromné účely alebo zaplatenie faktúry za súkromné telefónne hovory.¹⁰

V podmienkach Slovenskej republiky daňové dopady na strane zamestnanca reguluje zákon č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o dani z príjmov“). Platí, že všetky príjmy (plnenia alebo benefity) poskytnuté zamestnancovi sa bez ohľadu na ich právny dôvod, periodicitu alebo formu explicitne zaraďujú medzi zdaniteľné príjmy zamestnanca, s výnimkou:

- príjmov, ktoré nie sú predmetom dane podľa § 3 ods. 2 a § 5 ods. 5 zákona o dani z príjmov a
- príjmov, ktoré sú oslobodené od daní podľa § 5 ods. 7 a § 9 zákona o dani z príjmov.¹¹

V súlade s týmto zákonom, medzi benefity, ktoré sú predmetom dane, ale sú od dane z príjmu oslobodené (t.j. mimoriadne výhodné benefity) zaraďujeme napríklad vzdelávanie zamestnanca, zabezpečenie stravovania, nealkoholické nápoje, sociálna výpomoc alebo ubytovanie do výšky 100 až 350 € mesačne. Benefity, ktoré nezaraďujeme medzi predmety daní sú napríklad ochranné pracovné prostriedky a pracovné oblečenie, rehabilitačné pobyty, preventívne zdravotné prehliadky, úvery alebo pôžičky a mnohé ďalšie.¹²

1.3 Stravovacie poukážky ako forma zamestnaneckého benefitu

Z vyššie uvedeného vyplýva, že za zamestnanecký benefit považujeme všetko, čo zamestnávateľ poskytne zamestnancom nad rámec svojich zákonných povinností s účelom uspokojiť potreby pracovníkov, upevniť ich lojalitu voči organizácii a zväčšiť lukratívnosť podniku. V podmienkach Slovenskej republiky je poskytnutie stravovacej poukážky, ako jednej z foriem zabezpečenia stravovania pre zamestnancov zákonom

¹⁰ HORVÁTHOVÁ, ref. 7, s. 91.

¹¹ PUKALOVIČ, Dominika. *Benefity pre zamestnancov od roku 2020 (dane a odvody)* [online]. 2020 [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dan-z-prijmov/benefity-pre-zamestnancov-2020-dane-odvody/>

¹² Zákon č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov

daná povinnosť. Napriek tomu, je stravovacia poukážka za určitých podmienok považovaná za zamestnanecký benefit.

Právna úprava v oblasti zabezpečenia stravovania zamestnancom vymedzuje len minimálne sadzby, ktoré musí zamestnávateľ prispievať svojim zamestnancom. V prípade, že sa zamestnávateľ rozhodne prispievať na stravovanie nad rámec svojej zákonnej povinnosti vyplývajúcej zo Zákonníka práce má na výber z dvoch alternatív, z ktorých môže čerpať dobrovoľný príspevok:

- zo sociálneho fondu
- z celkového zisku po zdanení¹³

V prípade príspevku na stravovanie zo sociálneho fondu, jeho maximálna výška nie je zákonom vymedzená. Zamestnávateľ tak môže po dohode so zástupcami zamestnávateľov prispievať aj v plnej výške stravovacej poukážky.¹⁴ Stravovaciou poukážku môžeme považovať za formu zamestnaneckého benefitu aj v prípadoch, že:

- zamestnávateľ stanoví podmienky na základe, ktorých zabezpečí svojim pracovníkom stravovanie aj počas dovolenky, prekážok v práci, alebo v iných situáciách, ktoré nedovoľujú zamestnancovi byť na pracovisku počas jeho pracovnej zmeny

- zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie aj zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu svojich pracovných zmien

- zamestnávateľ rozšíri okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a rovnako bude naň aj prispievať vo forme stravovacej poukážky (v prípade, že zamestnávateľ nevyužije inú formu príspevku na stravovanie)¹⁵

¹³ TUŽINSKÝ, Martin. *Stravný lístok ako zamestnanecký benefit?* [online]. 2021 [cit. 2021-03-13]. Dostupné z: <https://www.zusk.sk/stravny-listok-ako-zamestnanecky-benefit/>

¹⁴ TOMAN, Jozef. *Individuálne sociálne právo: sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o práca vykonaných mimo pracovného pomeru*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2016. s. 61.

¹⁵ TUŽINSKÝ, ref. 13.

2 Stravovacie poukážky

V nasledujúcej kapitole definujeme ústredný pojem tejto práce, ktorým je stravovacia poukážka, ako jeden z možných spôsobov zabezpečenia stravovania pre zamestnancov. V úvode tejto kapitoly by sme chceli upozorniť na to, že súčasná slovenská legislatíva nevymedzuje stravovacie poukážky ako také. Spomínajú sa len marginálne ako jeden zo spôsobov zabezpečenia stravovania. Vzhľadom na tieto skutočnosti, úvod kapitoly podáva ucelený pohľad na súčasnú právnu úpravu zabezpečenia stravovania zamestnancov, ktorá vstúpila do platnosti 1. marca 2021. Pri jeho vypracovaní budeme vychádzať najmä zo základného kódexu pracovného práva, ktorým je Zákonník práce.

2.1 Právna úprava stravovacích poukážok

Primárnou podmienkou, aby mohol subjekt zabezpečiť a prispievať na stravovanie, je mať postavenie zamestnávateľa v súlade s § 7 ods. 1 Zákonníka práce. Pod pojmom zamestnávateľ sa rozumie *„fyzická alebo právnická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.“*¹⁶

V prípade, že subjekt spĺňa vyššie uvedenú podmienku, je povinný zabezpečiť svojim zamestnancom stravovanie. Základnú povinnosť zamestnávateľa v oblasti stravovania zamestnancov upravuje po novom zákon č. 76/2021 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ v príslušnom tvare). V zmysle spomínaného ustanovenia je zamestnávateľ, bez rozdielu, či je fyzická, alebo právnická osoba *„povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti.“*¹⁷ Forma zabezpečenia stravovania nie je zákonom stanovená. Do 1. marca mohli zamestnávatelia plniť danú povinnosť štvorakým spôsobom:

- vo vlastnom stravovacom zariadení (vlastná jedáleň)
- v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa (napríklad návšteva reštaurácie alebo donášková služba)

¹⁶ TOMAN, ref. 14, s. 42.

¹⁷ Zákon č. 311/2001 Z.z., §152 ods. 1 Zákonník práce

- prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá je oprávnená sprostredkovať stravovacie služby
- poskytnutie finančného príspevku v prípade, že zamestnanec nemôže z lekárskeho dôvodu využívať predchádzajúce spôsoby alebo v situácií, v ktorej pracovné podmienky výkonu práce vylučujú použitie vyššie uvedených možností¹⁸

Dňa 04. februára 2021 Národná rada Slovenskej republiky prijala zmeny v legislatíve a s účinnosťou od 1. marca 2021 je podľa novelizovaného znenia Zákonníka práce zamestnávateľ povinný umožniť svojim zamestnancom možnosť voľby medzi stravovacími poukázkami a účelovým finančným príspevkom v rovnakej hodnote. Právna úprava sa netýka zamestnávateľov, ktorí zabezpečujú stravovanie vo vlastnom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa. Výnimka je ponechaná aj v prípade, že zamestnávateľ uplatňoval finančný príspevok na stravovanie už doteraz. Zamestnanec je viazaný svojím výberom minimálne po dobu dvanástich mesiacov.¹⁹

Okrem zabezpečenia stravy ukladá Zákonník práce zamestnávateľovi aj povinnosť prispievať na stravovanie. Podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce je príspevok vo výške najmenej 55 % z ceny jedla a najviac za každé jedlo do výšky 55 % stravného pre prvé časové pásmo (t.j. 5-12 hodín).²⁰ Podľa § 152 ods. 4 Zákonníka práce sa minimálna hodnota stravovacej poukázky odvíja priamo úmerne s hodnotou stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín a predstavuje najmenej 75 % výšky stravného.²¹ Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 176/2019 Z.z. o sumách stravného vymedzuje nasledovné sumy stravného podľa doby trvania pracovnej cesty:

- 5 hodín až 12 hodín trvania pracovnej cesty 5,10 €
- 10 hodín až 18 hodín trvania pracovnej cesty 7,60 €

¹⁸ Zákon č. 311 /2001 Z.z., §152 ods. 2 Zákonník práce

¹⁹ Denník SME. *Koniec stravných lístkov? Ľudia si môžu od marca vybrať aj finančný príspevok* [online]. 2021 [cit.2021-02-15]. Dostupné z: <https://ekonomika.pravda.sk/ludia/clanok/576911-koniec-stravných-listkov-ludia-si-mozu-od-marca-vybrat-aj-financny-prispevok/>

²⁰ SOLÍKOVÁ, Veronika. *Stravné v roku 2020 – sadzby* [online]. 2019 [cit.2021-02-19]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/stravne-2020-sadzby/>

²¹ Zákon č. 283/2020 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov

- viac ako 18 hodín trvania pracovnej cesty 11,60 €²²

Z vyššie uvedeného vyplýva, že minimálna hodnota stravovacej poukážky, ktorú musí zamestnávateľ poskytnúť svojim zamestnancom (papierovej aj elektronickej), je od 1. júla 2019 vo výške 3,83 € (75 % zo sumy 5,10 €) a maximálna hodnota je na úrovni 5,10 € (bez DPH). Pokiaľ zamestnávateľ poskytuje stravovaciu poukážku v minimálnej hodnote, je teda povinný v zmysle Zákonníka práce prispievať na stravovanie sumou minimálne 2,11 € (55 % z jeho hodnoty). V prípade maximálnej hodnoty je zamestnávateľ povinný prispievať sumou najmenej 2,81 €. Zvyšok hodnoty stravovacej poukážky uhradza zamestnanec, najčastejšie s odpočítaním zo mzdy.

V prípade, že si zamestnanec od 1. marca 2021 zvolí finančný príspevok, jeho minimálna a maximálna výška bude totožná s výškou príspevku na stravovaciu poukážku. Rovnako je finančný príspevok oslobodený od dane z príjmov, sociálneho aj zdravotného poistenia. Z pohľadu zamestnanca bude teda súčasťou jeho čistej mzdy.²³

Povinnosť zabezpečiť a prispievať na stravovanie sa podľa Zákonníka práce vzťahuje na zamestnancov, ktorí v rámci pracovnej zmeny vykonávajú prácu viac ako štyri hodiny (pokiaľ je pracovný čas presne štyri hodiny, nárok na stravné nevzniká). Zároveň, ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávatelia môžu (nie je to jeho zákonná povinnosť) poskytnúť pracovníkom aj ďalšie teplé hlavné jedlo.²⁴ V súčasnosti zamestnávatelia v mnohých odvetviach umožňujú svojim zamestnancom prácu z domu, tzv. home office. Podľa ustanovení Zákonníka práce majú pracovníci aj v tom prípade nárok na zabezpečenie stravovania. V prípade, že zamestnávateľ nevie zaistiť stravovanie ako za normálnej situácie, musí zvoliť alternatívnu formu stravovania.²⁵

Právo na zabezpečenie stravy neprináleží všetkým zamestnancom v pracovnom pomere. Nárok na príspevok na stravovanie nemajú napríklad zamestnanci pracujúci

²² Zákon č. 143/2019 Z.z. o sumách stravného

²³ SENEŠI, Martin. *Zmeny v Zákonníku práce od 1.marca 2021 a neskôr* [online]. 2021 [cit. 2021-02-19]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozpz/zmeny-v-zakonniku-prace-2021/>

²⁴ Zákon č. 311/2001 Z.z., §152 ods. 5 Zákonník práce

²⁵ PAJTINKOVÁ, Lenka. *Máte nárok na stravné počas home officu?* [online]. 2020 [cit. 2021-02-19]. Dostupné z: <https://podnikam.sk/mate-narok-na-stravne-pocas-home-officu/>

na dohode o práci alebo zamestnanci pracujúci vo verejnom záujme v zahraničí.²⁶ Rovnako nie je zamestnanec povinný zabezpečiť stravovanie ani zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou pracovníkov, ktorí síce boli vyslaní na pracovnú cestu, ale na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.²⁷

V prípade poskytovania stravovacích poukážok, je zamestnávateľ povinný ich zabezpečiť svojim zamestnancom vopred, aby mali pracovníci v deň výkonu práce zabezpečenú stravu. Zákonník práce bližšie nešpecifikuje, či to má byť na dennej, týždennej alebo mesačnej báze. Rozhodnutie je teda na samotnom zamestnávateľovi. Najčastejšie sa stravovacie poukážky poskytujú dopredu na príslušný kalendárny mesiac v závislosti od predikovaného počtu odpracovaných hodín. Inými slovami, ak má pracovník v danom mesiaci 20 pracovných zmien, zamestnávateľ mu poskytne preddavkovo 20 stravovacích poukážok.²⁸

Stravovacie poukážky ako forma ceniny

Vo všeobecnosti definujeme ceninu ako formu krátkodobého finančného majetku, ktorá má charakter platobného prostriedku. Využívame ju teda rovnako ako ostatné platobné prostriedky, a to na úhradu tovarov a služieb. Okrem stravovacích poukážok medzi ekvivalenty peňažných hotovostí zaraďujeme aj poštové známky, poukážky alebo kolky.²⁹ Distribúciu stravovacích poukážok zabezpečujú stravovacie spoločnosti, tzv. emitenti. Podľa § 7 ods. 1 Zákona o cenných papieroch sa emitent definuje ako právnická alebo fyzická, ktorá v minulosti vydala, vydáva alebo sa rozhodla vydať cenný papier v súlade so zákonom o cenných papieroch alebo v zmysle osobitných zákonov.³⁰ Z dedukcie uvedeného vyplýva, že emitent, ktorý dáva do obehu stravovacie poukážky, vydáva ceninu a cenný papier zároveň. Môžeme teda definovať stravovaciu poukážku aj ako cenný papier? Vychádzajúc z definícia o cenných papieroch podľa § 2 ods. 2 Zákona o cenných papieroch, nezaradzujeme stravovacie poukážky

²⁶ MIHÁL, Jozef. *Stravovanie zamestnancov (2020)* [online]. 2020 [cit.2021-02-19]. Dostupné z: <https://www.relia.sk/Article.aspx?ID=367>

²⁷ TOMAN, ref. 14, s. 40.

²⁸ TOMAN, ref. 14, s. 56.

²⁹ MÁZIKOVÁ, Katarína, Martina MATEÁŠOVÁ a Lucia ONDRUŠKOVÁ. *Účtovníctvo podnikateľských subjektov I*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016. s. 292.

³⁰ Zákon č. 566/2001 Z.z. o cenných papieroch a investičných službách, § 7 ods. 1

explicitne do sústavy cenných papierov, a teda stravovacie poukážky definujeme len ako ceninu.

2.2 Formy stravovacích poukážok

Ak sa zamestnávateľ rozhodne pre stravovacie poukážky ako formu zabezpečenia stravovania, Zákonník práce bližšie nešpecifikuje ich formu. V súčasnosti má zamestnávateľ na Slovensku možnosť výberu z dvoch alternatív. Sú nimi buď klasické papierové stravovacie poukážky, alebo elektronické dobíjacie stravovacie karty.³¹ Zmena nastane od 1. januára 2023, kedy podľa Zákonníka práce bude zamestnávateľ povinný zabezpečovať stravovaciu poukážku výhradne v elektronickej podobe prostredníctvom dobíjacej stravovacej karty. Nevyhnutnou podmienkou na to, aby stravovacia poukážka v papierovej forme mohla byť nahradená jej elektronickou podobou je to, že zamestnanci budú mať v blízkosti svojho pracoviska obchod alebo reštauráciu, ktoré akceptujú platby elektronickou stravovacou kartou.³²

Papierové stravovacie poukážky

Papierové stravovacie poukážky, ako vyplýva z ich názvu, majú listinnú podobu. Na prednej strane sa nachádza ich nominálna hodnota, rok platnosti (spravidla do konca kalendárneho roka), logo poskytovateľa, čiarový kód a QR kód. Zadná strana obsahuje okrem základných informácií tiež identifikačné údaje o emitentovi stravovacej poukážky. V rámci opatrení smerovaných k zamedzeniu možností falzifikácie sú papierové stravovacie poukážky chránené viacerými ochrannými prvkami. Ako príklad uvádzame zabezpečenie bezpečnostným holografickým prúžkom, vodoznakom, farebnými vláknami svietiacich len v UV spektre a mnohé ďalšie. Z pohľadu zamestnancov je najväčšie negatívum papierových poukážok to, že veľa

³¹ SENEŠI, Norbert. *Poplatky za nákup stravných lístkov* [online]. 2020 [cit. 2021-02-15]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/poplatky-nakup-stravných-listkov/>

³² REMOVČÍKOVÁ, Libuša. *Gastrolístky alebo peniaze: zamestnanci dostanú na výber, zmena je schválená* [online]. 2021 [cit. 2021-02-15]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/gastrolístky-alebo-peniaze-zmena-je-schvalena/>

prevádzok odmieta vydať hotovosť, aj keď konečná suma nákupu je nižšia ako nominálna hodnota stravovacej poukážky.³³



Obrázok č. 1: Papierová stravovacia poukážka DOXX 2021
Zdroj: DOXX – Stravní lístky, spol. s.r.o.³⁴

Elektronické stravovacie karty

Elektronické stravovacie karty predstavujú rovnocennú substitúciu klasických papierových poukážok. Z pohľadu bezpečnosti sú zložené z identických ochranných prvkov ako štandardná platobná karta. Na prednej strane sa nachádza kontaktný čip, 16 – miestne sériové číslo karty, bezkontaktný NFC čip, osobné údaje držiteľa karty a dátum expirácie karty. Na zadnej strane sa ďalej nachádza čiarový kód, magnetický prúžok a podpis majiteľa. Na rozdiel od klasickej bankomatovej karty, zo stravovacej karty nie je možný výber hotovosti z bankomatu. Celkový vzhľad karty sa podobne ako pri papierových stravovacích poukážok líši od sprostredkovateľa stravovacej služby.³⁵



Obrázok č. 2: Elektronická stravovacia karta DOXX
Zdroj: DOXX – Stravní lístky, spol. s.r.o.³⁶

³³ SENEŠI, Norbert. *Kde kúpiť gastrolístky a ako si vybrať ich poskytovateľa v roku 2016* [online]. 2016 [cit. 2021-02-17]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/gastrolistky-poskytovatel-2016/>

³⁴ DOXX Stravné lístky. *Papierové stravné lístky* [online]. 2020 [cit. 2021-02-17]. Dostupné z: <https://doxxlistky.sk/stravne-listky/>

³⁵ SENEŠI, ref. 33.

³⁶ DOXX Stravné lístky. *Elektronické stravné lístky* [online]. 2020 [cit. 2021-02-17]. Dostupné z: <https://doxxlistky.sk/elektronicke-stravne-listky/>

Najväčšia výhoda elektronickej stravovacej poukážky je, že používateľ karty zaplatí presnú sumu, ktorú má zaplatiť za nákup potravín či stravy. Suma môže byť aj nižšia ako je minimálna hodnota papierovej stravovacej poukážky. Zároveň poskytuje užívateľovi prehľad o jeho minulých transakciách a aktuálnom zostatku na účte, ktorý je uvedený na potvrdenke z POS terminálu. Ďalším pozitívom je, že v prípade straty alebo odcudzenia je možné kartu zablokovať a poslať žiadosť o zaslanie novej.³⁷ Jej najväčším negatívom je nízka miera akceptácie kariet zo strany stravovacích zariadení. Z pohľadu zamestnávateľa elektronická stravovacia karta tiež predstavuje niekoľko výhod v porovnaní so stravovacími poukážkami. Zamestnávateľovi napríklad odpadá povinnosť kupovať papierové stravné lístky na pravidelnej báze, čím výrazne ušetrí na poplatkoch.³⁸

2.3 Emitenti stravovacích poukážok na Slovensku

Ako je vyššie uvedené, distribúciu stravovacích poukážok zabezpečujú stravovacie spoločnosti (emitenti). V podmienkach Slovenskej republiky pôsobia v súčasnosti nasledujúce:

Spoločnosti vydávajúce klasické papierové stravovacie poukážky:

- DOXX – Stravné lístky, spol. s.r.o. (stravné lístky DOXX),
- Edenred Slovakia, s.r.o. (stravné lístky Chéque Déjeuner),
- Up Slovensko, s.r.o. (stravné lístky Chéque Déjeuner),

Spoločnosti vydávajúce dobíjacie stravovacie karty:

- DOXX – Stravné lístky, spol. s.r.o. (stravovacia karta DOXX),
- Edenred Slovakia, s.r.o. (stravovacia karta Ticket Restaurant),
- Up Slovensko, s.r.o. (stravovacia karta Jedálny kupón Chéque Déjeuner),
- Slovenská pošta, a.s. (stravovacia karta Poštová karta Gastro),
- AXASOFT, a.s. (stravovacia karta Stravenka),

³⁷ Callio. *Callio Gastro pre zamestnanca* [online]. 2021 [cit. 2021-02-17]. Dostupné z: <https://callio.eu/gastro-zamestnanec/>

³⁸ SENEŠI, ref. 33.

- GGFS s.r.o. (stravovacia karta Callio Gastro)³⁹

Všetky vyššie uvedené spoločnosti vykazujú jeden spoločný znak, a to, že fungujú na rovnakom princípe. Zamestnávateľ si u emitenta objedná stravovacie poukážky v hodnote od 3,38 € do 4,50 € a ten mu za sprostredkovanie predaja účtuje províziu. Podľa novely Zákonníka práce účinnej od 1. marca 2021 si za túto službu môžu účtovať poplatok v maximálnej výške dve percentá z menovitej hodnoty stravovacej poukážky. V porovnaní s minulými rokmi je horný limit provízie znížený o jedno percento.⁴⁰ Okrem sprostredkovateľskej provízie môžu byť zo strany stravovacích spoločností účtované aj mnohé ďalšie poplatky. Najčastejšie napríklad za doručenie, za zadanie objednávky alebo vystavenie faktúry.⁴¹ Výška týchto vedľajších poplatkov nie je zákonom limitovaná a nezmení sa to ani od 1. marca 2021. Zvyčajne ide o fixné ceny, ktoré sa odlišujú v závislosti od emitenta a ich výhodnosť klesá pri menších objednávkach.⁴²

³⁹ SENEŠI, ref. 31.

⁴⁰ Denník SME. *Koniec stravných lístkov? Ľudia si môžu od marca vybrať aj finančný príspevok* [online]. 2021 [cit.2021-02-15]. Dostupné z: <https://ekonomika.pravda.sk/ludia/clanok/576911-koniec-stravných-listkov-ludia-si-mozu-od-marca-vybrat-aj-financny-prispevok/>

⁴¹ SENEŠI, Norbert. *Stravné lístky sa nezrušia, budú peniaze alternatívou?* [online]. 2020 [cit. 2021-02-16]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/stravne-listky-sa-nezrusia-peniaze-alternativou>

⁴² SENEŠI, ref. 39.

3 Cieľ práce a metodika výskumu

Hlavným cieľom práce je analyzovať výhody a nevýhody nahradenia stravovacích poukážok účelovým finančným príspevkom, prípadne ich úplného zrušenia. Na celú problematiku sa budeme pozeráť z troch rôznych pohľadov – zamestnanci, zamestnávateľa a stravovacie zariadenia. Za účelom naplnenia hlavného cieľa sme stanovili nasledujúce parciálne ciele:

1. zosumarizovať legislatívne vymedzenie stravovacích poukážok
2. analyzovať argumenty zástancov a odporcov stravovacích poukážok z pohľadu zamestnanca, zamestnávateľa a stravovacieho zariadenia
3. na základe výsledkov z primárneho výskumu realizovať a vyhodnotiť komparáciu u troch cieľových skupín – zamestnanci, zamestnávateľa a stravovacie zariadenia
4. na základe výsledkov prieskumu a komparácie navrhnúť odporúčania na zlepšenie skúmanej problematiky z pohľadu zamestnancov, zamestnávateľov a stravovacích zariadení

Na dosiahnutie nášho cieľa sme okrem stanovovania parciálnych cieľov uplatnili aj niekoľko vedeckých metód. V teoretickej časti sme pomocou metódy analýzy charakterizovali stravovacie poukážky ako jeden zo spôsobov zabezpečenia stravovania pre zamestnancov. Prostredníctvom metódy selekcie sme vybrali tie zdroje, ktoré mali pre nás relevantný prínos. Empirická časť bakalárskej práce je postavená na dvoch oblastiach výskumu. V prvej časti pomocou metódy komparácie zosumarizujeme argumenty zástancov a odporcov stravovacích poukážok. Bližšie poukážeme, ako ich prípadné nahradenie finančným príspevkom ovplyvní, či už kladne, alebo záporne zamestnancov, zamestnávateľov a stravovacie zariadenia. Následne v druhej časti prostredníctvom kvantitatívneho výskumu vo forme dotazníkového prieskumu verifikujeme názory odborníkov so získanými dátami z primárneho výskumu. Dotazník bol koncipovaný s cieľom zistiť:

1. Aké sú preferencie zo strany zamestnancov, zamestnávateľov a stravovacích zariadení medzi stravovacími poukážkami a finančným príspevkom?

2. Aké zmeny prinesie novelizácia Zákonníka práce s účinnosťou od 1. marca 2021 z pohľadu zamestnanca, zamestnávateľa a stravovacieho zariadenia?

Výsledky z jednotlivých dotazníkov následne zosumarizujeme a využijeme ich ako inšpiráciu pre tvorbu návrhov a odporúčaní na zlepšenie skúmanej problematiky. Napriek možným rizikám spojených so subjektivitou odpovedí a validitou údajov, sme sa vzhľadom na charakter dát rozhodli pre dotazníkový prieskum.

Pre vykonanie prieskumu boli realizované tri druhy dotazníkov. Prvou skupinou sú zamestnanci – používatelia stravovacích poukážok, druhou zamestnávateľa a treťou stravovacie zariadenia. Prieskumnú vzorku tvoria obyvatelia Slovenskej republiky vo veku od 18 rokov prostredníctvom náhodného výberu. Dotazník bol distribuovaný prostredníctvom internej e-mailovej schránky a rovnako bol sprístupnený na sociálnych sieťach. Pred odovzdaním boli respondenti oboznámení, že dotazník je anonymný a výsledky slúžia výlučne ako podklady pre spracovanie bakalárskej práce.

Pred samotnou distribúciou dotazníka bola uskutočnená pilotáž. Pilotný dotazník bol rozposlaný piatim zamestnancom, trom stravovacím zariadeniam a trom zamestnávateľom. Návratnosť bola 100 %. Na základe odpovedí sme dotazník upravili, doplnili a jeho úplné znenie uvádzame v prílohe bakalárskej práce.

II. EMPIRICKÁ ČASŤ

4 Stravovacie poukážky ako predmet verejnej diskusie

Nasledujúca kapitola sa venuje zosumarizovaniu argumentov zástancov a odporcov stravovacích poukážok, ktoré poskytujú základ pre tvorbu dotazníkového prieskumu. Pri vypracovaní tejto kapitoly budeme vychádzať z dostupných článkov a diskusií na internete, vzhľadom na to, že skúmaná oblasť nie je v odbornej literatúre podrobnejšie rozpracovaná.

4.1 Stravovacie poukážky z pohľadu zamestnancov

Jeden z primárnych argumentov proti zrušeniu stravovacích poukážok je zhoršenie stravovacích návykov zamestnancov. Ako zdôrazňuje prezident Asociácie moderných benefitov (ďalej len AMOBE) Štefan Petřík, jeden zo základných dôvodov prispievania na stravovanie pracovníkom je zabezpečenie vyváženého a zdravého stravovania. V prípade poskytnutia alikvotnej finančnej sumy sa podľa AMOBE vytratí účelnosť daného príspevku, čo bude mať negatívny dopad na zdravie ľudí. Z dlhodobého hľadiska to môže mať vplyv na časté čerpanie práceneschopnosti alebo vznik chronických ochorení, ktoré predstavujú pre štát vyššie výdavky na zdravotnú starostlivosť.⁴³ Podľa riaditeľa spoločnosti DOXX – Stravné lístky Borisa Grznára sa v prípade finančného príspevku na stravu vytratí účelovosť a cielená pomoc štátu, ktoré stravovacie poukážky zabezpečujú. Ďalej vo svojom stanovisku upozorňuje na zamestnancov, ktorí majú problémy s exekúciou. V takomto prípade finančný príspevok stiahne exekútor a ľudia, ktorí sa ocitli v núdzi, prídu aj o posledný príspevok na stravu.⁴⁴ Práve pre zamestnancov, ktorí majú exekúcie, predstavuje stravovacia poukážka lepšiu alternatívu. V prípade, že zamestnávateľ pošle na bankový účet finančný príspevok na stravovanie, exekútor danú čiastku nevie diferencovať od mzdy. Finančný príspevok na stravovanie nepredstavuje vhodnú alternatívu ani pre zamestnancov, ktorým zamestnávateľ dobrovoľne prispieva nad rámec zákonom

⁴³ REMOVČÍKOVÁ, Libuša. *Stravenky alebo hotovosť: Čo si myslia majitelia reštaurácií?* [online]. 2020 [cit. 2021-03-21]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/stravenky-hotovost-restauracie>

⁴⁴ DOXX – Stravné lístky. *Prečo je dôležité ponechať gastrolístky?* [online]. 2021 [cit. 2021-03-21]. Dostupné z: <https://doxxlistky.sk/aktuality/preco-je-dolezite-ponechat-gastrolistky/>

stanoveného príspevku. Dobrovoľný príspevok poskytovaný na stravováciu poukážku je z pohľadu zamestnanca oslobodený od dane. Naopak, pokiaľ sa zamestnávateľ rozhodne prispievať nad rámec finančného príspevku, tento príspevok nebude oslobodený od daní a sociálnych a zdravotných odvodov. Zamestnancom tak v konečnom dôsledku bude znížená hodnota príspevku o približne 30 % a prídu tak o jeden z najčastejších zamestnaneckých benefitov.⁴⁵ Na druhej strane, emitenti stravovacích poukážok upozorňujú, že zamestnanci prídu o zamestnanecký benefit aj v prípade, že im zamestnávateľ neprispieva zo sociálneho fondu. Finančný príspevok určený na stravovanie podľa nich postupne splynie so mzdou, až úplne zanikne. V dôsledku toho, zamestnanci stratia najviac využívaný benefit, ktorý pomáha mnohým domácnostiam po celom Slovensku vyrovnáť sa s prudkým rastom cien potravín a jedál v stravovacích zariadeniach.⁴⁶

S finančným príspevkom na stravovanie sa nestotožňuje ani Konfederácia odborných zväzov Slovenskej republiky (ďalej len KOZ SR). Rovnako ako AMOBE zastáva názor, že v prípade nahradenia stravovacích poukážok finančným príspevkom, je vážne ohrozené zdravie zamestnancov. Je presvedčená, že finančný príspevok splynie zamestnancom so mzdou, ktorí ho následne prestanú viac vnímať ako zamestnanecký benefit.⁴⁷ Vo svojom stanovisku ďalej spomínajú zabezpečenie stravovania ako súčasť realizácie podnikovej sociálnej politiky zamestnávateľa, vďaka čomu sa významne determinuje kvalita pracovných podmienok pre zamestnancov. V prípade poskytnutia finančného príspevku, zamestnávateľa nebudú viac motivovaní zabezpečovať stravovanie vo firemných kantínach alebo v iných sociálnych zariadeniach.⁴⁸

4.2 Stravovacie poukážky z pohľadu zamestnávateľov

Úplný konsenzus o tom, či ponechať stravovacie poukážky alebo ich nahradiť účelovo viazaným finančným príspevkom, nie je ani medzi zamestnávateľmi. Jedným

⁴⁵ TUŽINSKÝ, Martin. *Kedy je stravný lístok jediná / najlepšia voľba?* [online]. 2021 [cit. 2021-03-21]. Dostupné z: <https://www.zusk.sk/kedy-je-stravny-listok-jedina-najlepsia-volba/>

⁴⁶ DOXX – Stravné lístky, ref. 44.

⁴⁷ REMOVČÍKOVÁ, ref. 43.

⁴⁸ HOMOLA, Miroslav. *Gastrolístky či peniaze. Budú si ľudia vyberať?* [online]. 2021 [cit. 2021-03-16]. Dostupné z: <https://ekonomika.pravda.sk/ludia/clanok/575789-gastrolistky-ci-peniaze-budu-si-ludia-vyberat/>

z odporcov je aj Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky (ďalej len AZZZ). Deklaruje, že prijatá novela Zákonníka práce zvýši administratívu a celkové náklady vo firme, pretože je veľmi nepravdepodobné, že všetci pracovníci si zvolia jednotnú formu príspevku na stravovanie. Zamestnávatelia tak budú nútení poskytovať paralelne viaceré druhy príspevku, čo vedie k vyššej administratívnej náročnosti.⁴⁹ K rovnakému názoru sa prikláňa aj šéf Edenredu, jednej zo spoločností vydávajúcich stravovacie poukážky, podľa ktorého sa niekoľkonásobne zvýši administratíva a celková záťaž mzdového systému. Ďalšiu komplikáciu vidí v možnosti individuálneho rozhodnutia namiesto kolektívneho. Účtovníctvo, softvér a procesy personálneho oddelenia budú musieť brať do úvahy tri alternatívy, ktoré si môže zamestnávateľ zvoliť – finančný príspevok, elektronická stravovacia karta alebo stravovacia poukážka.⁵⁰ Zo zvýšenou byrokraciou a administratívou zo strany zamestnávateľov súhlasí aj daňový poradca Martin Tužinský. Zamestnávatelia musia definovať, v akom termíne bude finančný príspevok vyplatený. V súčasnosti preto vo viacerých spoločnostiach prebieha diskusia, či zvoliť vyplatenie finančného príspevku k mzde, alebo v inom dopredu stanovenom termíne. Rovnako sa musia vysporiadať aj s postupom, s akým umožnia samotný výber a vymedziť časové obdobie, pre ktoré bude výber zamestnanca zaväzujúci. Zákonník práce len definuje, že zamestnávateľ je svojím výberom viazaný po dobu dvanástich mesiacoch. Zároveň nemôžu zamestnávatelia zabúdať ani na zamestnancov, ktorí sa v priebehu roka vrátia z dlhodobej práceneschopnosti, materskej alebo rodičovskej dovolenky.⁵¹

Odlíšny názor zastávajú zamestnávatelia združení v Republikovej únii zamestnávateľov (ďalej len RÚZ). Prijaté zmeny v Zákonníku práce schvaľujú najmä kvôli vysokým maržiam, ktoré si účtujú emitenti stravovacích poukážok. Ako ďalej deklaruje viceprezident RÚZ Jozef Špirko, systém pred 1. marcom 2021 nútil zamestnancov a ich zamestnávateľov používať stravovacie poukážky. Zamestnanci

⁴⁹ AZZZ SR. *Zamestnávatelia: Na prijaté zmeny v oblasti stravovania sa pozeráme s obavami* [online]. 2021 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://www.azzz.sk/2021/02/zamestnavatelia-na-prijate-zmeny-v-oblasti-stravovania-sa-pozerame-s-obavami/>

⁵⁰ KOLÁROVÁ, Zuzana. *Šéf Edenredu: Nerozumiem, prečo štát za tie roky neotvorila diskusiu, o tom, ako fungujú gastrolístky* [online]. 2020 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://e.dennikn.sk/1991289/sef-edenredu-nerozumiem-preco-stat-za-tie-roky-neotvoril-diskusiu-o-tom-ako-funguju-gastrolistky/>

⁵¹ TUŽINSKÝ, Martin. *Stravný lístok alebo finančný príspevok na stravovanie?* [online]. 2021 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://www.zusk.sk/stravny-listok-alebo-financny-prispevok-na-stravovanie/>

majú podľa neho právo výberu medzi stravovacími poukážkami a účelovo viazaným finančným príspevkom.⁵² Rovnaký postoj k avizovanej zmene Zákonníka práce zastáva aj Zväz obchodu SR (ďalej len ZO SR). Vo svojom oficiálnom stanovisku uvádza, že stravovacie poukážky dlhodobo znevýhodňujú zamestnávateľov, pretože ich používanie je administratívne aj finančne veľmi komplikované. Zároveň poplatky a provízie znižujú celkovú hodnotu stravnej jednotky pre zamestnanca v prospech emitentov stravovacích poukážok.⁵³ S vysokou administratívou a províziami súhlasí aj Slovenská aliancia moderného obchodu (ďalej len SAMO). Jej predseda Martin Krajčovič vo svojom vyhlásení upozorňuje, že obchodníkov sa to dotkne dvojnásobne. Jeden poplatok im je účtovaný pri kúpe a druhý, omnoho väčší pri odovzdaní stravovacích poukážok, ktoré dostali od svojich zákazníkov.⁵⁴ Okrem RÚZ, ZO SR a SAMO podporujú možnosť výberu medzi stravovacími poukážkami a finančným príspevkom aj Asociácia poskytovateľov sociálnych služieb v SR, Asociácia slovenských kúpeľov, Asociácia strojárskoho a elektrotechnického priemyslu, IT Asociácia Slovenska, Potravinárska komora Slovenska, Slovenská asociácia poisťovní, Slovenská banková asociácia, Slovenské združenie pre značkové výrobky, U.S. Steel Košice, Združenie podnikateľov Slovenska, Zväz cestovného ruchu SR, Zväz priemyselných výskumných a vývojových organizácií a Zväz stavebných podnikateľov Slovenska.⁵⁵

Vzhľadom na to, že jeden z najčastejších argumentov proti zrušeniu stravovacích poukážok sú práve vysoké marže zo strany emitentov stravovacích poukážok, v nasledujúcej tabuľke č. 1 porovnávame konečné ceny pri kúpe papierových stravovacích poukážok od troch vybraných emitentov. Na názornom príklade pracujeme s nákupom dvadsiatich stravovacích poukážok v najvyššej nominálnej hodnote 5,10€. Uvedený počet korešponduje s dostačujúcim množstvom na zabezpečenie stravovania pre jedného zamestnanca na jeden kalendárny mesiac.

⁵² Republiková únia zamestnávateľov. *Zamestnávatelia vítajú zmeny v Zákonníku práce* [online]. 2021 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://www.ruzsr.sk/zamestnavatelia-vitaju-zmeny-v-zakonniku-prace>

⁵³ Zväz obchodu SR. *Ako ďalej s gastrolístkami?* [online]. [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://www.biznis.sk/article/ako-dalej-s-gastrolistkami/5ef058592338aad3c5b54f8f>

⁵⁴ Retail magazin. *Ako ďalej s gastrolístkami?* [online]. [cit. 2021-03-21]. Dostupné z: <https://www.retailmagazin.sk/obchodnik/4770-ako-dalej-s-gastrolistkami>

⁵⁵ Slovenská aliancia moderného obchodu. *Zamestnávatelia oceňujú „zdobrovoľnenie“ gastrolístkov v Zákonníku Práce* [online]. 2020 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://www.modernyobchod.sk/tlacove-spravy/zamestnavatelia-ocenuju-zdobrovolnenie-gastrolistkov-v-zakonniku-prace/>

Zvyšné poplatky spojené s fakturáciou a s doručením simulujeme tak, aby pre zamestnávateľa predstavovali čo najnižší náklad. Sprostredkovateľská provízia je, ako sme uviedli v druhej kapitole, zákonom regulovaná do maximálnej výšky 2 %. Údaje o výške poplatkov sú s platnosťou k 1. marcu 2021. Všetky sumy sú uvedené vrátane dane z pridanej hodnoty (DPH). Výnimkou je nominálna hodnota stravovacej poukážky, ktorá nepodlieha DPH.

Tabuľka 1: Poplatky za nákup stravovacích poukážok

Poplatky/emitent	DOXX – Stravné lístky, spol. s.r.o.	Edenred Slovakia, s.r.o.	Up Slovensko, s.r.o.
Stravovacie poukážky (20ks x 5,10€)	102€	102€	102€
Provízia emitenta (2 %)	2,44€	2,44€	2,44€
Poštovné, balné, poistné	3,60€	4,20€	3,54€
Administratívne poplatky	0,00€	7,80€	8,40€
Cena spolu	108,04€	116,44€	116,38€

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov z obchodných podmienok a cenníkov jednotlivých sprostredkovateľov stravovacích poukážok

Z vyššie uvedenej tabuľky konštatujeme, že finálna suma je prioritne podmienená ostatnými poplatkami spojených s kúpou. Tie sa diferencujú v závislosti od konkrétneho emitenta. Ďalším determinantom konečnej sumy je množstvo zakúpených stravovacích poukážok. Čím väčší počet zamestnávateľ kúpi, tým menšie poplatky emitentom zaplatí. V každom prípade je konečná suma za emisiu stravovacích poukážok vždy vyššia ako ich nominálna hodnota. Aj u spoločnosti DOXX – Stravné lístky, kde je finálna suma v komparácii s ostatnými spoločnosťami najnižšia, sa zamestnávateľovi zvýšila cena nákupu o 5,92 % po zaokrúhlení na dve desatinné miesta.

Jednou z možností ako minimalizovať náklady z pohľadu zamestnávateľa je práve poskytnutie finančného príspevku na stravovanie. Z vyššie uvedeného môžeme dedukovať, že novelizácia Zákonníka práce tento problém rieši len parciálne. Napriek tomu, že zamestnanci majú právo si sami zvoliť príspevok na stravovanie, je veľmi nepravdepodobné, že všetci pracovníci si zvolia finančný príspevok. Vyplývajúci z danej skutočnosti konštatujeme, že sa len zníži celkový objem stravovacích poukážok

objednaných zamestnávateľmi. Ako v práci uvádzame, výška daných poplatkov je priamo úmerná množstvu objednaných stravovacích poukážok. A preto, de facto dôjde k navýšeniu poplatkov účtovaných zo strany emitentov. Z toho dôvodu sa prikláňame k názoru, že voľba by mala byť ponechaná na zamestnávateľov, nie zamestnancov.

4.3 Stravovacie poukážky z pohľadu stravovacích zariadení

Nahradenie, prípadne úplné zrušenie stravovacích poukážok do značnej miery ovplyvní aj stravovacie zariadenia. Rovnako aj v tomto prípade, nie je úplný konsenzus v téme budúcnosti stravovacích poukážok. Na začiatok je potrebné uviesť, že akceptovať stravovacie poukážky alebo stravovacie karty nie je zákonom daná povinnosť. Prevádzkovatelia stravovacích zariadení majú teda právo voľby, či budú prijímať platbu aj takýmto spôsobom. Jedinou podmienkou je mať podpísanú zmluvu s konkrétnym emitentom stravovacích poukážok.⁵⁶

Jeden z primárnych argumentov za zrušenie stravovacích poukážok sú opäť vysoké marže účtované emitentmi. V kontexte stravovacích zariadení hovoríme predovšetkým o poplatku za ich spätný výkup. Prevádzkovateľ stravovacieho zariadenia pošle pri výkupe vydavateľovi spolu so stravovacími poukážkami aj výkaz predložených poukážok zoradený podľa jednotlivých nominálnych hodnôt. Emitent si následne zo sumárnej hodnoty stravovacích poukážok odpočíta províziu. Uvedená provízia nie je zákonom regulovaná, ale stanovuje si ju sám vydavateľ.⁵⁷ Z toho dôvodu sme sa rozhodli bližšie pozrieť, v akej výške si vybrané spoločnosti účtujú provízie za výkup. Ako príklad uvádzame reštauráciu, ktorá sa rozhodla odovzdať emitentovi 650 stravovacích poukážok v nominálnej hodnote 5,10€ za kus. Informácie sú uvedené s platnosťou k 1. marcu 2021. Hodnota stravovacích poukážok nepodlieha DPH, zvyšné poplatky sú uvedené vrátane DPH.

⁵⁶ SENEŠI, Norbert. *Poplatky za výkup gastrolístkov z pohľadu reštaurácie* [online]. 2020 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/poplatky-gastrolistky-restauracie>

⁵⁷ SENEŠI, ref. 56.

Tabuľka 2: Poplatky za výkup stravovacích poukážok

Poplatky/emitent	DOXX – Stravné lístky, spol. s.r.o.	Edenred Slovakia, s.r.o.	Up Slovensko, s.r.o.
Hodnota stravovacích poukážok (650ks x 5,10€)	3 315€	3 315€	3 315€
Minimálna výška provízie	7,20€	8,16€	8,40€
Výška provízie	4,90 % (194,92€)	5 % (198,90€)	5 % (198,90€)
Cena spolu	3 120, 08€	3 116,10€	3 116,10€

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov z obchodných podmienok a cenníkov jednotlivých sprostredkovateľov stravovacích poukážok

Na základe analýzy výsledkov, môžeme potvrdiť, že pri výkupe stravovacích poukážok je stravovacím zariadeniam odpočítaná provízia z ich celkovej nominálnej hodnoty. Ako zobrazuje tabuľka č. 2, rozdiel vo výške provízií medzi jednotlivými emitentmi nie je veľmi markantný a u všetkých troch spoločností sa pohybuje okolo 5 %. V našom simulovanom príklade to pre stravovacie zariadenie predstavuje sumu v priemere 197,57€.

Jednou z možností ako môžu reštaurácie minimalizovať poplatky spojené s províziou je, že stravovacie poukážky nevrátia naspäť ich emitentom, ale využijú ich na nákup nového tovaru v obchodných reťazcoch. Prostredníctvom týchto nákupov sa tak presunie povinnosť zaplatiť províziu za spätné odkúpenie stravovacích poukážok na samotných predajcov. Pre obchodníkov to nepredstavuje žiadnu komplikáciu, pretože výška provízií, ktorá je účtovaná veľkým reťazcom môže byť až o dve percentá nižšia v komparácií s reštauráciami. Uvedený postup je legitímny aj z pohľadu Zákonníka práce aj zo Zákona o potravinách. Ako uvádza Ministerstvo práce Slovenskej republiky, úlohou Zákonníka práce nie je regulovať zmluvné podmienky medzi právnickými či fyzickými osobami, z čoho vyplýva, že nemá právo upravovať platby stravovacími poukážkami.⁵⁸

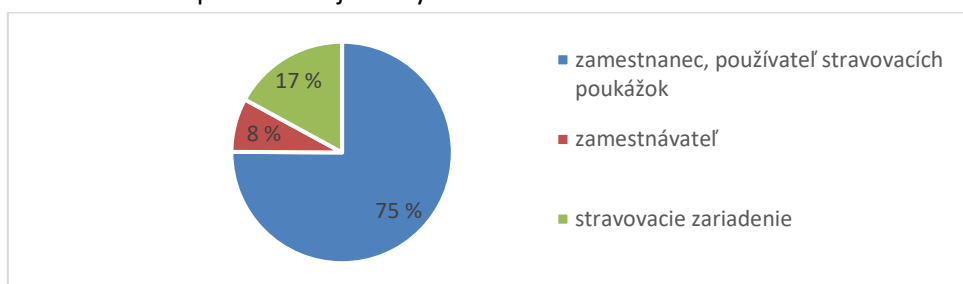
⁵⁸ Ekonomika.sme. *Gastrolístky sa dajú použiť aj dvakrát, zatiaľ je to legálne* [online]. 2013 [cit. 2021-03-20]. Dostupné z: <https://ekonomika.sme.sk/c/6734356/gastrolistky-sa-daju-pouzit-aj-dvakrat-zatial-je-to-legalne.html>

5 Výsledky prieskumu

Nasledujúca kapitola bakalárskej práce sa venuje vyhodnoteniu jednotlivých dotazníkov. Dotazníky boli rozdelené do troch kategórií – zamestnanci, zamestnávateľa a stravovacie zariadenia. Každá kategória obsahuje rozdielne otázky a bude spracovaná samostatne na základe odpovedí jednotlivých respondentov. Pre lepšiu prehľadnosť sú jednotlivé výsledky prezentované prostredníctvom grafov a tabuliek, s absolútnym a percentuálnym vyjadrením so zaokrúhlením na celé číslo.

Prieskumná vzorka je realizovaná v rámci celého Slovenska. Celkovo bolo distribuovaných 320 dotazníkov. Z nich sa nám podarilo získať naspäť 292 dotazníkov použiteľných pre výskum. Celková návratnosť predstavuje 91 %. Z celkového počtu 292 respondentov je 220 zamestnancov, 23 zamestnávateľov a 50 stravovacích zariadení.

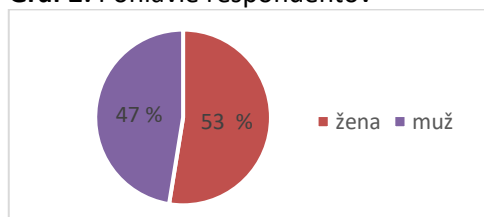
Graf 1: Zloženie prieskumnej vzorky



Zdroj: Vlastné spracovanie

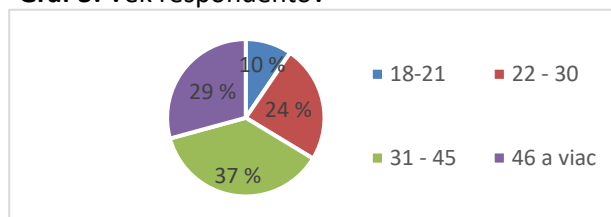
Prvé dve otázky dotazníku sú demografického charakteru a pre všetky kategórie rovnaké. Z hľadiska pohlavia a veku bolo zastúpenie respondentov nasledovné. Z celkového počtu 292 respondentov je 55 % žien (154 respondentov) a 47 % mužov (138 respondentov). Podľa vekovej kategórie majú najpočetnejšie zastúpenie vekové skupina starších ako 31 rokov. Nezanedbateľnú vzorku respondentov tvoria aj osoby od 22 do 30 rokov.

Graf 2: Pohlavie respondentov



Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 3: Vek respondentov



Zdroj: Vlastné spracovanie

5.1 Dotazník pre zamestnancov

Dotazník, ktorý je určený pre zamestnancov pozostáva zo siedmich otázok. Na všetky otázky bola možnosť výberu obmedzená na jednu z možností. Za účelom získania subjektívnych názorov boli vybrané otázky boli doplnené o možnosť „iné“, kde mohli respondenti uviesť svoj vlastný postoj na danú problematiku.

Otázka č. 1: Akú formu stravovania zabezpečuje Váš zamestnávateľ?

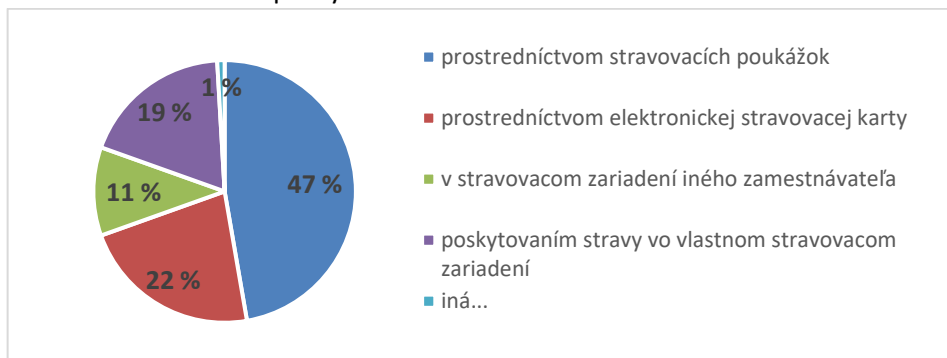
V úvode sme sa pýtali zamestnancov, akou formou im zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie. Zo všetkých oslovených, 69 % zamestnancov uviedlo, že dostáva stravovacie poukážky či už v papierovej, alebo elektronickej podobe. Druhou najčastejšou formou zabezpečenia stravovania je poskytovanie stravy vo vlastnom stravovacom zariadení. Vyplyvajúc z výskumu, 11 % respondentov uviedlo, že im zamestnávateľ poskytuje stravovanie v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa. V možnosti „iné“ uviedli dvaja respondenti, že im zamestnávateľ prispieva na stravovanie finančným príspevkom zo zdravotných dôvodov. Uvedené výsledky prieskumu potvrdzujú, že stravovacie poukážky prípadne ich elektronické verzie predstavujú najpoužívanejší spôsob zabezpečenia a prispievania na stravovanie.

Tabuľka 3: Forma stravovania poskytovaná zamestnancom

Odpoveď:	Absolútne vyjadrenie:	Percentuálne vyjadrenie:
prostredníctvom stravovacích poukážok	104	47 %
prostredníctvom elektronickej stravovacej karty	49	22 %
v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa	24	11 %
poskytovaním stravy vo vlastnom stravovacom zariadení	41	19 %
iné...	2	1 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 4: Forma stravovania poskytovaná zamestnancom



Zdroj: Vlastné spracovanie

Otázka č. 2: Akú formu príspevku na stravovanie preferujete Vy?

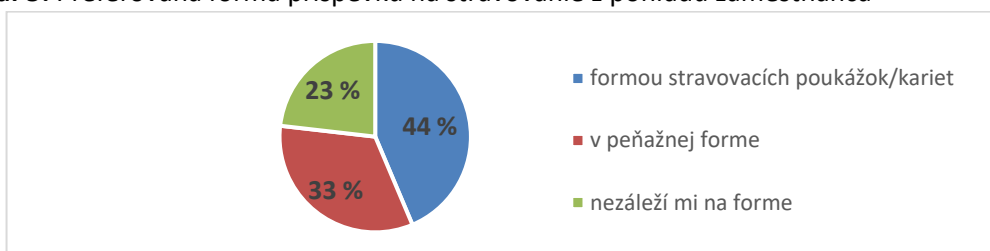
V otázke č. 2 nás zaujímalo, aká je najpreferovanejšia forma zabezpečenia stravovania medzi zamestnancami. Zistili sme, že len 44 % respondentov uprednostňuje stravovacie poukážky alebo elektronické stravovacie karty. Ďalších 33 % opýtaných sa vyjadrilo za to, aby im zamestnávateľ prispieval na stravovanie v peňažnej forme. Zvyšných 23 % zamestnancov uviedlo, že ich nezaujíma, akou formou im zamestnávateľ prispieva na stravovanie. Dôležitejšie je, že im prispieva. V komparácií s výsledkami z prvej otázky vidíme, že nie všetci zamestnanci, ktorí dostávajú od zamestnávateľa stravovacie poukážky alebo stravovacie karty aj v skutočnosti preferujú túto možnosť a v prípade možnosti výberu by si nezvolili inú alternatívu príspevku na stravovanie.

Tabuľka 4: Preferovaná forma príspevku na stravovanie z pohľadu zamestnanca

Odpoveď:	Absolútne vyjadrenie:	Percentuálne vyjadrenie:
formou stravovacích poukážok/kariet	96	44 %
v peňažnej forme	73	33 %
nezáleží mi na forme	51	23 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 5: Preferovaná forma príspevku na stravovanie z pohľadu zamestnanca



Zdroj: Vlastné spracovanie

Otázka č. 3: Považujete stravovaciu poukážku/kartu za formu zamestnaneckého benefitu?

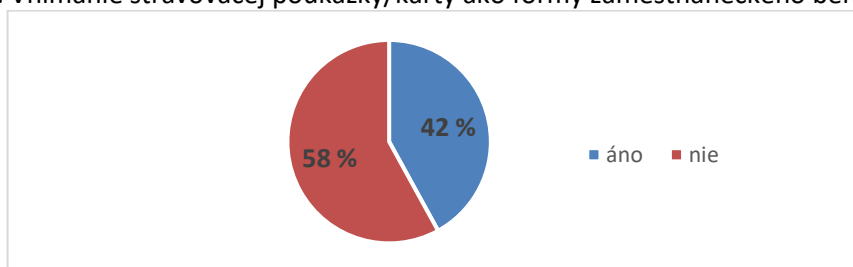
Jeden z argumentov proti zrušeniu stravovacích poukážok je, že by zamestnanci prišli o zamestnanecký benefit. Naopak odporcovia stravovacích poukážok deklarujú, že zamestnanci ich nevnímajú ako benefit, ale skôr štandard. Z toho dôvodu, nás v tretej otázke zaujímalo, či pre zamestnancov stravovacie poukážky predstavujú formu zamestnaneckého benefitu. Zistili sme, že viac ako polovica respondentov, konkrétne 58 %, nevníma stravovacie poukážky, prípadne ich elektronické verzie ako zamestnanecký benefit. Kladne na otázku odpovedalo 42 % zo všetkých opýtaných. Rozdiel medzi odpoveďami nie je až taký markantný. Môže to byť spôsobené rôznym vnímaním samotného pojmu zamestnaneckého benefitu. To, čo jednej zamestnanec pokladá za benefit, druhý považuje za samozrejmosť.

Tabuľka 5: Vnímanie stravovacej poukážky/karty ako formy zamestnaneckého benefitu

Odpoveď:	Absolútne vyjadrenie:	Percentuálne vyjadrenie:
Áno	92	42 %
Nie	128	58 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 6: Vnímanie stravovacej poukážky/karty ako formy zamestnaneckého benefitu



Zdroj: Vlastné spracovanie

Otázka č. 4: Aký podiel stravovacích poukážok/prostriedkov na karte miniete v reštauráciách či iných stravovacích zariadeniach (mimo obchodov)?

Stravovacie poukážky alebo elektronické stravovacie karty predstavujú jednu z možností ako môžu zamestnávateľia plniť zákonom danú povinnosť zabezpečiť svojim zamestnancom stravovanie vo forme jedného teplého jedla a nápoja počas pracovnej zmeny. Cieľom ďalšej otázky bolo zistiť, aký podiel stravovacích poukážok alebo

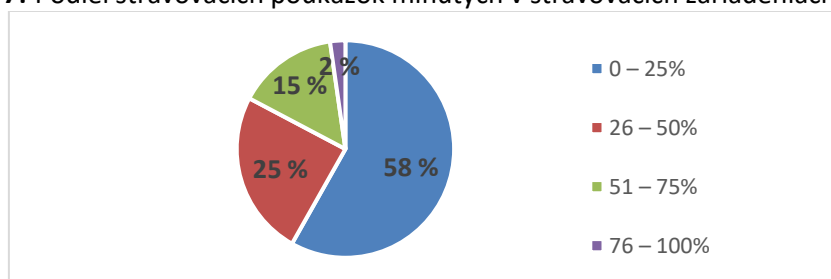
prostriedkov na elektronickej stravovacej karte minú respondenti v reštauráciách či iných stravovacích zariadeniach (mimo obchodov). Zo všetkých respondentov, 58 % uviedlo, že v daných prevádzkach minie menej ako 25 % stravovacích poukážok alebo prostriedkov na stravovacej karte, 24 % opýtaných v nich použije 26 % až 50 % a len piati opýtaní, čo predstavuje 2 %, odpovedali, že v reštauráciách alebo iných stravovacích zariadeniach minie viac než 76 % stravovacích poukážok.

Tabuľka 6: Podiel stravovacích poukážok v stravovacích zariadeniach

Odpoveď:	Absolútne vyjadrenie:	Percentuálne vyjadrenie:
0 – 25%	128	58 %
26 – 50%	54	24 %
51 – 75%	33	15 %
76 – 100%	5	2 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 7: Podiel stravovacích poukážok minutých v stravovacích zariadeniach



Zdroj: Vlastné spracovanie

Otázka č. 5: V prípade nahradenia stravovacích poukážok finančným príspevkom v rovnakej hodnote, ako by ste využili tieto prostriedky?

Zamestnanci od 1. marca 2021 získali právo si vybrať medzi stravovacími poukážkami a účelovo viazaným finančným príspevkom v rovnakej menovitej hodnote. Ako sme uviedli v kapitole vyššie, niektorí odborníci deklarujú, že zavedením stravného v hotovosti sa vytratí účelnosť toho príspevku. Cieľom ďalšej otázky je zistiť, ako by zamestnanci využili účelovo viazaný finančný príspevok, ktorý by dostávali namiesto stravovacích poukážok. 41 % respondentov uviedlo, že aj v prípade nahradenia stravovacích poukážok finančným príspevkom, by naďalej tieto prostriedky využívali na stravovanie a nákup potravín. Zvyšní respondenti pripustili, že by peniaze použili na iné

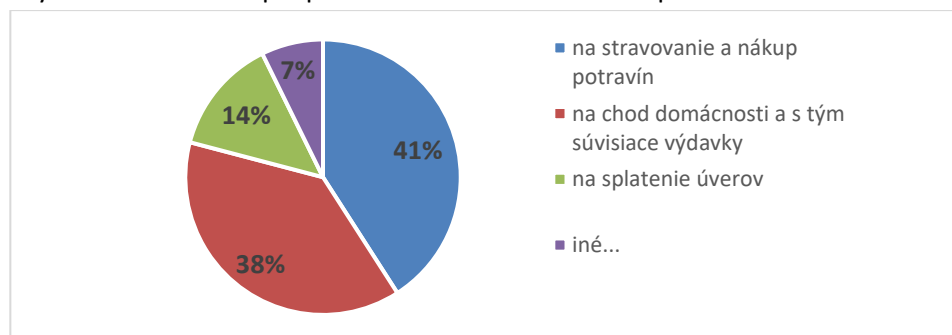
účely. 38 % opýtaných by ich použilo na financovanie chodu domácnosti a s tým súvisiace výdavky. 14 % respondentov uviedlo, že by vďaka finančnému príspevku platili svoje úvery. 7 % respondentov využilo možnosť „iné“, kde vyjadrili svoj vlastný názor. Najčastejšie uvádzajú, že by finančné prostriedky využili na kúpu oblečenia, drogérie, kozmetiky, alkoholu a tabaku. Podľa niektorých je problematické určiť účel využitia finančných prostriedkov, nakoľko príspevok splynie so mzdou. Vyplyvajú z dostupných dát konštatujeme, že v prípade nahradenie stravovacích poukážok finančným príspevkom sa naozaj môže vytratiť účelnosť daných prostriedkov.

Tabuľka 7: Využitie finančného príspevku namiesto stravovacích poukážok

Odpoď:	Absolútne vyjadrenie:	Percentuálne vyjadrenie:
na stravovanie a nákup potravín	90	41 %
na chod domácnosti a s tým súvisiace výdavky	84	38 %
na splatenie úverov	30	14 %
iné...	16	7 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 8: Využitie finančného príspevku namiesto stravovacích poukážok



Zdroj: Vlastné spracovanie

Otázka č. 6: V prípade nahradenia stravovacích poukážok finančným príspevkom, ako často by ste chodili na obedy?

Zaujímalo nás tiež, či poskytnutie účelového finančného príspevku bude mať vplyv na zamestnancov do takej miery, že prestanú chodiť na obedy počas svojej pracovnej zmeny. Z vyhodnotenia tejto otázky je zrejmé, že skoro polovica (45 % respondentov) by pravdepodobne začala menej chodiť na obedy. Pozitívom je, že 39 % sa nestotožňuje s názorom, že nahradenie stravovacích poukážok peňažnou

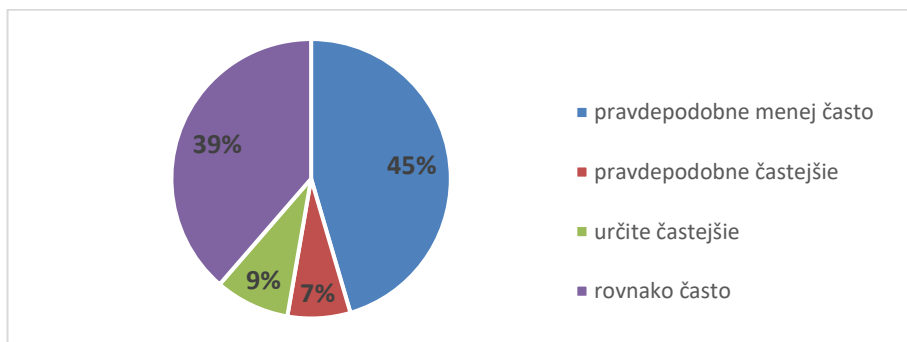
alternatívou bude mať vplyv na ich stravovanie. Zvyšných 16 % respondentov uvádza, že daná situácia, by frekvenciu ich stravovania určite alebo pravdepodobne zvýšila. Jedným z potenciálnych dôvodov je možnosť stravovania sa aj v prevádzkach, ktoré neakceptujú platbu stravovacími poukážkami prípadne ich elektronickou alternatívou.

Tabuľka 8: Frekvencia chodenia na obedy v prípade nahradenie stravovacích poukážok finančným príspevkom

Odpoveď:	Absolútne vyjadrenie:	Percentuálne vyjadrenie:
pravdepodobne menej často	100	45 %
pravdepodobne častejšie	16	7 %
určite častejšie	19	9 %
rovnako často	85	39 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 9: Frekvencia chodenia na obedy v prípade nahradenie stravovacích poukážok finančným príspevkom



Zdroj: Vlastné spracovanie

Otázka č. 7: Ak by ste mali právo vyjadriť sa k budúcnosti stravovacích poukážok, ktorú z uvedených možností by ste si vybrali?

V poslednej otázke sme sa zamestnancov pýtali na ich názor na budúcnosť stravovacích poukážok. Výsledok nášho prieskumu len potvrdil polarizáciu spoločnosti. 32 % respondentov inklinuje k názoru úplnej elektronizácie stravovacích poukážok. Približne rovnaký počet, konkrétne 30 % opýtaných, je za zrušenie aj stravovacích poukážok, aj elektronických stravovacích kariet a ich nahradenie za finančný príspevok. 20 % respondentov si myslí, že najlepšie je zachovanie Status quo pred 1. marcom 2021. To znamená, že zamestnávateľ sa rozhoduje sám, akou formou bude prispievať svojim zamestnancom na stravovanie. Jednou z ďalších možností je, že by sa

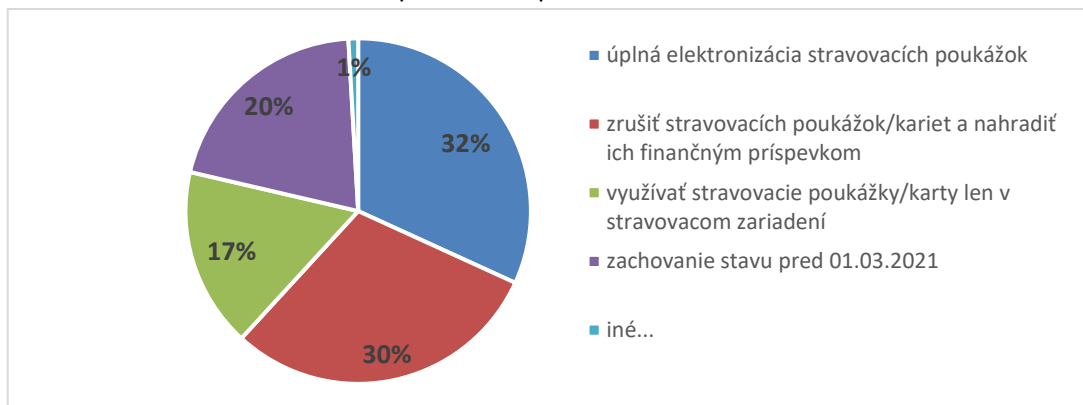
stravovacie karty, prípadne ich elektronické alternatívy mohli využívať len v stravovacích zariadeniach. Túto možnosť označilo 20 % respondentov. Dvaja z celkového množstva opýtaných využilo možnosť „iné“ a uviedli svoj vlastný názor. Obaja sú zástancami stravovacích poukážok, ale zrušili by ich časovú obmedzenosť.

Tabuľka 9: Budúcnosť stravovacích poukážok z pohľadu zamestnanca

Odpoď:	Absolútne vyjadrenie:	Percentuálne vyjadrenie:
úplná elektronizácia stravovacích poukážok	70	32 %
zrušiť stravovacích poukážok/kariet a nahradiť ich finančným príspevkom	66	30 %
využívať stravovacie poukážky/karty len v stravovacom zariadení	37	17 %
zachovanie stavu pred 01.03.2021	45	20 %
iné...	2	1 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 10: Budúcnosť stravovacích poukážok z pohľadu zamestnanca



Zdroje: Vlastné spracovanie

5.2 Dotazník pre zamestnávateľov

Dotazník, ktorý je určený pre zamestnávateľov pozostáva z ôsmich otázok. Všetky otázky sú opäť obmedzené výberom len jednej z možných odpovedí. S cieľom získať subjektívne názory respondentov, boli vybrané otázky doplnené o možnosť „iné“, kde mohli uviesť osobný postoj k danej problematike.

Otázka č. 1: V akej časti Slovenska sídli Vaša spoločnosť?

Z teritoriálneho hľadiska sa do dotazníkového prieskumu zapojili respondenti z celého Slovenska. Z celkového počtu opýtaných tvoria najväčšie zastúpenie spoločnosti pôsobiace na západnom Slovensku, a to v počte dvanásť, čo predstavuje 54 % všetkých respondentov. Nasleduje sedem zamestnávateľov, ktorí pôsobia na strednom Slovensku a traja zamestnávatelia pôsobiaci na východnom Slovensku.

Tabuľka 10: Zloženie respondentov podľa lokality pôsobenia podniku

Odpoveď:	Absolútne vyjadrenie:	Percentuálne vyjadrenie:
západné Slovensko	12	54 %
stredné Slovensko	7	32 %
východné Slovensko	3	14 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Otázka č. 2: Koľko zamestnancov má Vaša spoločnosť?

Ďalšia otázkou sme zisťovali počet zamestnancov pracujúcich v danej spoločnosti. 41 % zamestnávateľov uvádza, že vo svojom podniku má od 50 do 249 zamestnancov, 36 % opýtaných zamestnáva od 10 do 50 pracovníkov a 14 % zamestnávateľov má vo svojej organizácii menej ako 9 zamestnancov. Najmenšie zastúpenie majú v dotazníkovej vzorke zamestnávatelia, ktorí zamestnávajú viac ako 250 zamestnancov.

Tabuľka 11: Počet zamestnancov v spoločnosti

Odpoveď:	Absolútne vyjadrenie:	Percentuálne vyjadrenie:
do 9 zamestnancov	3	14 %
10 – 49 zamestnancov	8	36 %
50 – 249 zamestnancov	9	41 %
250 a viac zamestnancov	2	9 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Otázka č. 3: Akým spôsobom zabezpečujete stravovanie svojim zamestnancom?

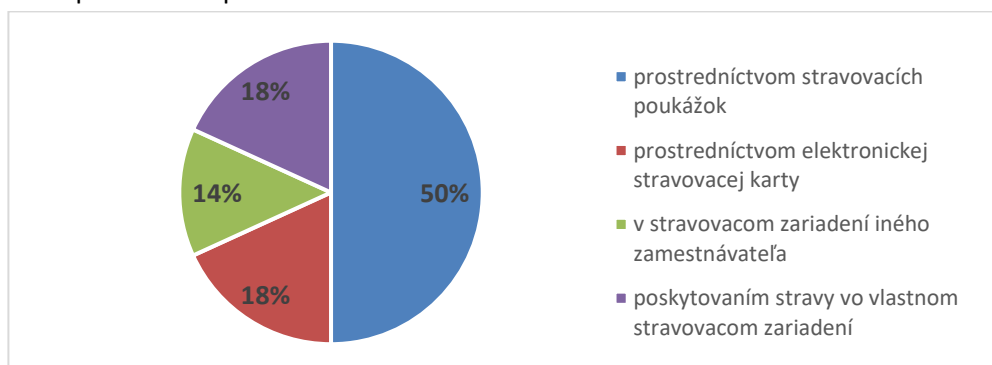
Cieľom nasledujúcej otázky je priblížiť, akým spôsobom zamestnávateľa najčastejšie zabezpečujú stravovanie svojim zamestnancom. Z grafu vyplýva, že presne polovica opýtaných zabezpečuje svojim zamestnancom stravovanie prostredníctvom stravovacích poukážok. Ďalej 18 % respondentov uvádza, že poskytujú zamestnancom elektronické stravovacie karty a totožne 18 % opýtaných poskytuje stravu vo vlastnom stravovacom zariadení. 14 % opýtaných využíva stravovacie zariadenie iného zamestnávateľa. Vyplývajúc z výsledku prieskumu môžeme konštatovať, že stravovacie poukážky predstavujú najviac využívaný spôsob zabezpečenia stravovania zamestnancov v priebehu pracovnej zmeny.

Tabuľka 12: Spôsob zabezpečenia stravovania zamestnancom

Odpoveď:	Absolútne vyjadrenie:	Percentuálne vyjadrenie:
prostredníctvom stravovacích poukážok	11	50 %
prostredníctvom stravovacej karty	4	18 %
v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa	3	14 %
vo vlastnom stravovacom zariadení	4	18 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 11: Spôsob zabezpečenia stravovania zamestnancom



Zdroj: Vlastné spracovanie

Otázka č. 4: Prispievate svojim zamestnancom na stravovanie nad rámec svojej povinnosti vyplývajúcej zo Zákonníka práce?

Ako sme uviedli v druhej kapitole zamestnávateľ je povinný prispievať na stravovaciu poukážku minimálne vo výške 55 % z hodnoty stravného. Zamestnávateľ môže prispievať aj nad rámec obligatórne stanoveného príspevku, a to

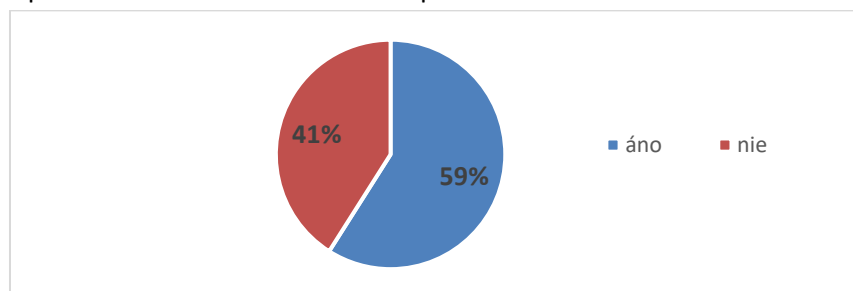
prostredníctvom sociálneho fondu. Nasledujúcou otázkou preto skúmame, nakoľko zamestnávateľov využíva túto možnosť a prispieva svojim zamestnancom na stravovanie nad rámec svojej povinnosti vyplývajúcej zo Zákonníka práce. Pozitívom je, že viac ako 59 % opýtaných poskytuje príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu. Vyplývajúc z predchádzajúcej otázky, môžeme konštatovať, že zo všetkých pätnástich zamestnávateľov, ktorí poskytujú stravovacie poukážky alebo elektronické stravovacie karty, len dvaja zamestnávatelia neprispievajú nad rámec svojej povinnosti podľa Zákonníka práce.

Tabuľka 13: Príspevok na stravovanie nad rámec povinnosti zamestnávateľa

Odpoveď:	Absolútne vyjadrenie:	Percentuálne vyjadrenie:
áno	13	59 %
nie	9	41 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 12: Príspevok na stravovanie nad rámec povinnosti zamestnávateľa



Zdroj: Vlastné spracovanie

Otázka č. 5: V akej výške platíte poplatok za nákup stravovacích poukážok emitentovi stravovacích poukážok?

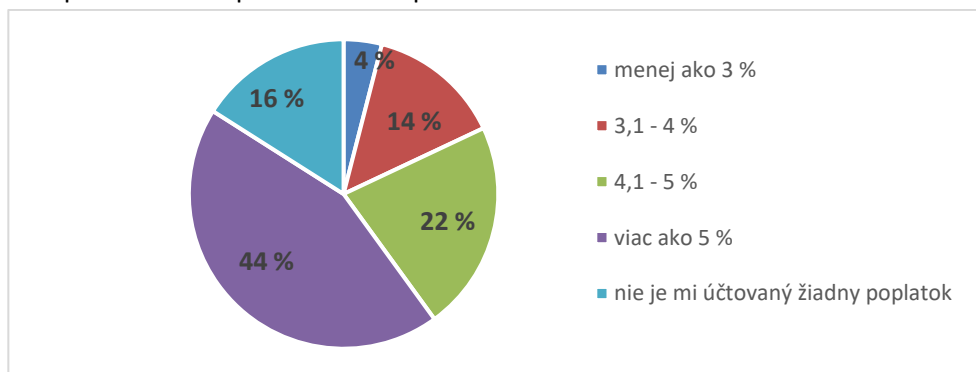
Prostredníctvom ďalšej otázky sme sa zamestnávateľov pýtali, v akej výške platia poplatok emitentom stravovacích poukážok za ich nákup. Z výsledkov môžeme konštatovať, že väčšina zamestnávateľov, konkrétne 54 % opýtaných, platí poplatky v rozmedzí od 2,1 – 3 %. Ďalej 14 % uviedlo, že poplatky účtované stravovacími poukážkami sa pohybujú v rozmedzí od 1,1 % až 2 %. Vzhľadom na to, že nie všetci respondenti zabezpečujú stravovanie svojim zamestnancom prostredníctvom stravovacích poukážok/kariet, 32 % zamestnávateľom neplatí žiadne poplatky. Negatívum je, že ani jeden z opýtaných neplatí poplatok menej ako 1 %.

Tabuľka 14: Poplatok za nákup stravovacích poukážok

Odpoveď:	Percentuálne vyjadrenie:	Absolútne vyjadrenie:
menej ako 1 %	0	0 %
1,1 % - 2 %	3	14 %
2,1 % - 3 %	12	54 %
neplatím žiadny poplatok, stravovacie poukážky/karty nevyužívam	7	32 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 13: Poplatok za nákup stravovacích poukážok



Zdroj : Vlastné spracovanie

Otázka č. 6: *Od 1. marca 2021 vstúpi do platnosti novela Zákonníka práce, podľa ktorej budú mať zamestnanci právo si vybrať medzi stravovacími poukážkami/kartami a finančným príspevkom v rovnakej menovitej hodnote. Súhlasíte s touto zmenou?*

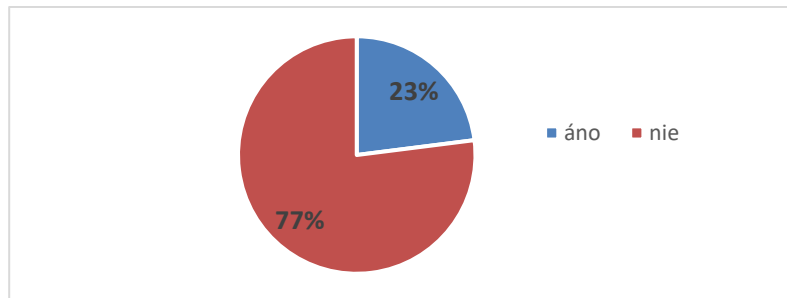
Ako je uvedené vyššie, novelizácia Zákonníka práce ešte viac prispela k rozpoltenosti názorov v kontexte diskusie o zachovaní stravovacích poukážok. Z toho dôvodu, nás zaujímal názor zamestnávateľov na zmenu, podľa ktorej, si zamestnanci budú môcť vybrať medzi stravovacími poukážkami/ kartami a účelovo viazaným príspevkom na stravovanie v rovnakej menovej hodnote. Ako môžeme pozorovať z výsledkov, pozitívnu odpoveď uviedlo len päť zamestnávateľov, čo predstavuje 23 % všetkých opýtaných. 77 % respondentov deklarovalo, že nesúhlasia s avizovanou zmenou.

Tabuľka 15: Postoj k novelizácií Zákonníka práce od 01.03.2021

Odpoveď:	Absolútne vyjadrenie:	Percentuálne vyjadrenie:
áno	5	23 %
nie	17	77 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 14: Postoj k novelizácií Zákonníka práce od 01.03.2021



Zdroj: Vlastné spracovanie

Otázka č. 6: Ktorá z nižšie uvedených možností predstavuje pre Vás najväčšiu komplikáciu v súvislosti s avizovanou zmenou Zákonníka práce?

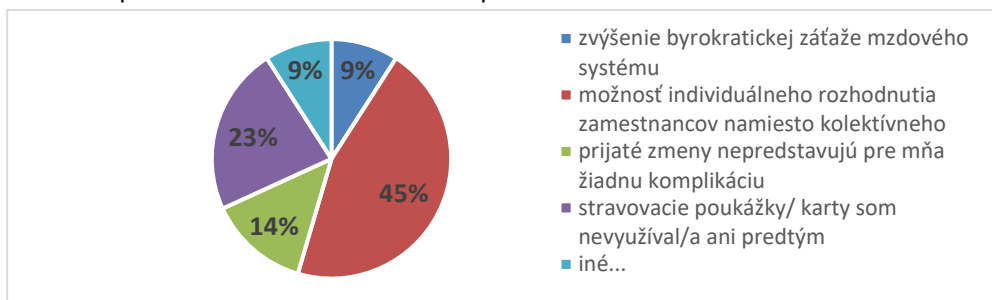
Ďalšia otázka bola koncipovaná s cieľom zistiť, aké komplikácie predstavuje pre zamestnávateľov avizovaná zmena Zákonníka práce. Pri tejto otázke mali respondenti na výber zo štyroch možností, prípadne mohli využiť možnosť „iné“ a napísať vlastný názor. 46 % respondentov pripustilo, že najväčší problém je možnosť individuálneho rozhodnutia namiesto kolektívneho. Dvaja z opýtaných vidia komplikáciu v zvýšenej byrokracii mzdového systému. Dvaja respondenti využili možnosť „iné“, kde uvádzajú, že najväčšiu komplikáciu vidia v neistote, ako bude opatrenie realizovateľné v praxi. Deklarujú, že spolu so zmenou prichádza aj veľa nezodpovedaných otázok, na ktoré budú musieť kompetentné osoby odpovedať. Ako príklad uviedli otázku splatnosti účelového finančného príspevku. Medzi respondentmi boli aj zamestnávatelia, pre ktorých čerstvo prijaté zmeny nepredstavujú pre nich žiadne komplikácie. Zvyšných päť respondentov nevyužíva stravovacie poukážky alebo stravovacie karty, preto zmeny v Zákonníku práce sú pre nich irelevantné.

Tabuľka 16: Komplikácie so zmenou Zákonníka práce od 01.03.2021

Odpoveď:	Absolútne vyjadrenie:	Percentuálne vyjadrenie:
zvýšenie byrokratickej záťaže mzdového systému	2	9 %
možnosť individuálneho rozhodnutia zamestnancov namiesto kolektívneho	10	46 %
prijaté zmeny nepredstavujú pre mňa žiadnu komplikáciu	3	14 %
stravovacie poukážky/ karty som nevyužíval/a ani predtým	5	23 %
iné...	2	9 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 15: Komplikácie so zmenou Zákonníka práce od 01.03.2021



Zdroj: Vlastné spracovanie

Otázka č. 7: Ak by ste mali právo vyjadriť sa k budúcnosti stravovacích poukážok, ktorú z nižšie uvedených možností by ste si zvolili?

V poslednej otázke sme rovnako ako zamestnancom, aj zamestnávateľom dali priestor na vyjadrenie osobného názoru v kontexte budúcnosti stravovacích poukážok. Respondenti mali na výber zo 4 možností, prípade mohli využiť možnosť „iné“ a napísať vlastný názor. Najviac respondentov, konkrétne 41 %, inklinuje k názoru, že stravovacie poukážky by mali prejsť úplnou elektronizáciou. Ďalších 23 % opýtaných vidí budúcnosť v zákaze využívania stravovacích poukážok v obchodoch a ich použitie umožniť len v stravovacích zariadeniach. Niektorí si naopak myslia, že najlepšie by bolo zachovať stav pred 1. marcom 2021, kedy sa zamestnávatelia sami rozhodovali, akou formou zabezpečenia stravovanie svojim zamestnancom. Traja respondenti využili možnosť „iné“. Všetci uviedli, že im nezáleží na budúcnosti stravovacích zariadení. Rovnako všetci traja nevyužívajú stravovacie poukážky alebo ich elektronické alternatívy. Svojim

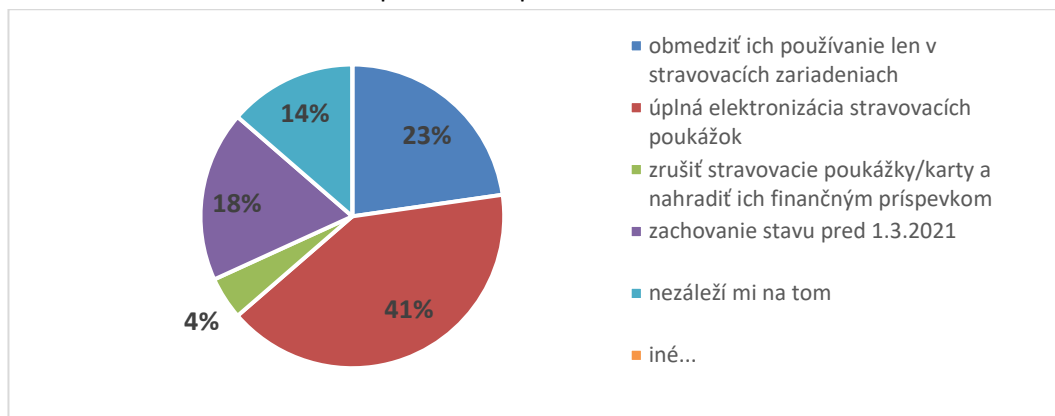
zamestnancom zabezpečujú stavovanie buď vo vlastnom, alebo v cudzom stravovacom zariadení. Iba jeden z respondentov je za úplne zrušenie stravovacích poukážok v akejkoľvek forme.

Tabuľka 17: Budúcnosť stravovacích poukážok z pohľadu zamestnávateľa

Odpoveď:	Absolútne vyjadrenie:	Percentuálne vyjadrenie:
obmedziť ich používanie len v stravovacích zariadeniach	5	23 %
úplná elektronizácia stravovacích poukážok	9	41 %
zrušiť stravovacie poukážky/karty a nahradiť ich finančným príspevkom	1	4 %
zachovanie stavu pred 1.3.2021	4	18 %
Iné...	3	14 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 16: Budúcnosť stravovacích poukážok z pohľadu zamestnávateľa.



Zdroj: Vlastné spracovanie

5.3 Dotazník pre stravovacie zariadenia

V rámci uskutočnenia dotazníku určeného pre stravovacie zariadenia bolo položených osem otázok. Všetky otázky sú formou výberu jednej z viacerých možných odpovedí. Niektoré otázky boli doplnené o možnosť „iné“, kde respondenti mohli vyjadriť svoj subjektívny postoj.

Otázka č. 1: V akej časti Slovenska sa nachádza Vaše stravovacie zariadenie?

Prvá otázka je demografického charakteru pomocou, ktorej sme zisťovali, v akej časti Slovenska sa nachádza stravovacie zariadenie. Odpovede respondentov demonštrujú, že výskumnú vzorku tvoria stravovacie zariadenie z celého Slovenska.

Najväčšie zastúpenie majú respondenti zo stredného Slovenska, čo predstavuje 46 %. Ďalej zo západného Slovenska – 32 % a napokon z východného Slovenska – 22 %.

Tabuľka 18: Lokalita stravovacieho zariadenia

Odpoveď:	Absolútne vyjadrenie:	Percentuálne vyjadrenie:
západné Slovensko	16	32 %
stredné Slovensko	23	46 %
východné Slovensko	11	22 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Otázka č. 2: Je možné vo Vašom zariadení platiť stravovacími poukážkami?

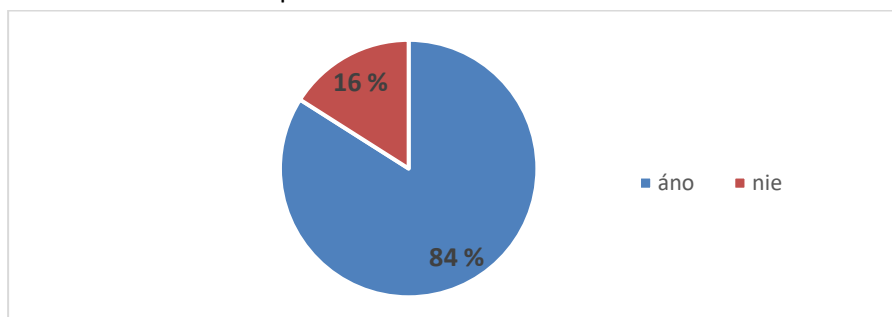
Stravovacie zariadenie nemá zákonom danú povinnosť akceptovať stravovacie poukážky. Nasledujúcou otázkou sa preto pýtame, či stravovacie zariadenia umožňujú platbu stravovacími poukážkami. Kladne odpovedalo 42 stravovacích zariadení (84 %). Iba osem respondentov uviedlo, že ich v zariadení nie je možné platiť stravovacími poukážkami.

Tabuľka 19: Platba stravovacími poukážkami

Odpoveď:	Absolútne vyjadrenie:	Percentuálne vyjadrenie:
áno	42	84 %
nie	8	16 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 17: Platba stravovacími poukážkami



Zdroj: Vlastné spracovanie

Otázka č. 3: Umožňujete vo Vašom zariadení aj platbu elektronickou stravovacou kartou?

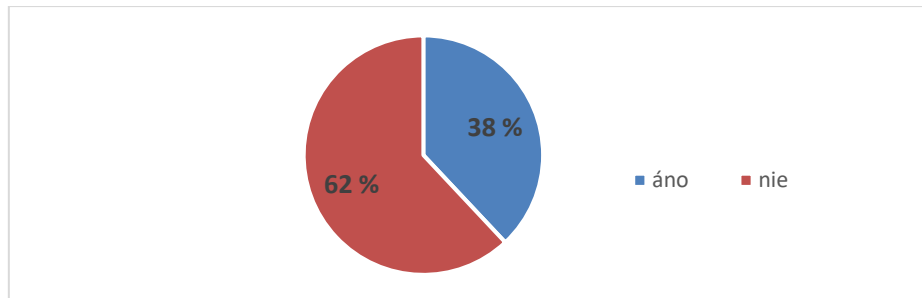
To, že stravovacie zariadenia akceptujú stravovacie poukážky automaticky neznamená, že zákazníci môžu platiť aj elektronickými stravovacími kartami. Preto skúmame, koľko stravovacích zariadení zabezpečuje aj platbu elektronickou stravovacou kartou. Z výsledkov vyplýva, že viac ako polovica, konkrétne 62 %, neakceptuje vo svojom zariadení platbu stravovacou kartou. Kladne odpovedalo len 38 % opýtaných. Z prieskumu sa nám potvrdilo, že nie všetky stravovacie zariadenia akceptujú platbu stravovacími poukážkami a zároveň aj elektronickou stravovacou kartou.

Tabuľka 20: Platba elektronickou stravovacou kartou

Odpoveď:	Absolútne vyjadrenie:	Percentuálne vyjadrenie:
áno	19	38 %
nie	31	62 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 18: Platba elektronickou stravovacou kartou



Zdroj: Vlastné spracovanie

Otázka č. 4: Aký priemerný podiel dennej tržby pre Vás predstavujú stravovacie poukážky/karty?

Ako sme uviedli v kapitole vyššie, jeden z argumentov proti zrušeniu stravovacích poukážok je pokles návštevnosti stravovacích zariadení, s čím priamo úmerne súvisí pokles denných tržieb. Pýtame sa preto stravovacích zariadení, koľko percent z celkovej tržby stravovacieho zariadenia tvoria stravovacie poukážky. Najviac respondentov, konkrétne 38 %, uvádza, že stravovacie poukážky tvoria v priemere od 26 % do 50 % z dennej tržby. O niečo menej, 36 % opýtaných, uviedlo, že stravné lístky predstavujú menej ako 25 % ich tržieb. Podľa výskumu, pre zvyšné stravovacie

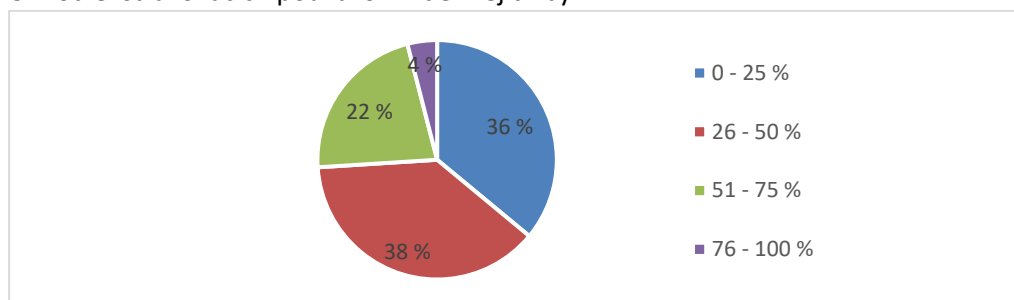
zariadenia predstavujú stravovacie poukážky viac ako 50 % z ich dennej tržby. 22 % opýtaných eviduje, že stravovacie poukážky tvoria v priemere od 51 % do 75 % z celkovej tržby a len pre 4% zo všetkých opýtaných predstavujú stravovacie poukážky viac ako 76 % ich tržby. Zjednodušene povedané, až 74 % stravovacích zariadení uvádza, že stravovacie poukážky predstavujú z ich tržby menej ako 50 %. Môžeme teda konštatovať, že eventuálne zrušenie stravovacích poukážok bude mať čiastočný dopad na tržby, nebude ale až tak markantný.

Tabuľka 21: Podiel stravovacích poukážok z dennej tržby

Odpoď:	Absolútne vyjadrenie:	Percentuálne vyjadrenie:
0 – 25 %	18	36 %
26 – 50 %	19	38 %
51 – 75 %	11	22 %
76 – 100 %	2	4 %

Zdroj: Vlastné zdroj

Graf 19: Podiel stravovacích poukážok z dennej tržby



Zdroj: Vlastné spracovanie

Otázka č. 5: Aký spôsob ďalšieho použitia stravovacích poukážok preferujete?

Stravovacie zariadenia majú po prijatí platby stravovacími poukážkami následne dve možnosti, ako ich ďalej využiť. Jednou z alternatív je, že ich odovzdajú na preplatenie emitentovi stravovacích poukážok. V tomto prípade im bude z celkovej nominálnej hodnoty stravovacích poukážok odpočítaná provízia, ktorej výška, ako sme uviedli v predchádzajúcej kapitole, nie je zanedbateľná. Druhá alternatíva je nákup potravín v obchodnom reťazci. V nasledujúcej otázke sme preto skúmali, akú formu stravovacie zariadenia najviac uprednostňujú. Väčšina respondentov, presne 60 %, preferuje kúpu nového tovaru a len 24 % opýtaných odovzdá stravovacie poukážky ich

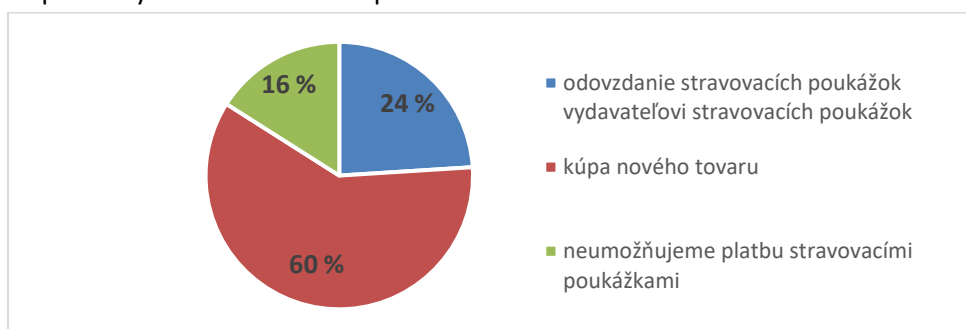
vydavateľovi. Zvyšných 16 % zo všetkých stravovacích zariadení neakceptuje platbu stravovacími poukážkami.

Tabuľka 22: Spôsob využitia stravovacích poukážok stravovacími zariadeniami

Odpoveď:	Absolútne vyjadrenie:	Percentuálne vyjadrenie:
odovzdanie stravovacích poukážok vydavateľovi stravovacích poukážok	12	24 %
kúpa nového tovaru	30	60 %
neumožňujeme platbu stravovacími poukážkami	8	16 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 20: Spôsob využitia stravovacích poukážok stravovacími zariadeniami



Zdroj: Vlastné spracovanie

Otázka č. 6: V akej výške Vám je účtovaný poplatok za výkup stravovacích poukážok zo strany emitenta stravovacích poukážok?

Vysoké marže účtované zo strany emitentov stravovacích zariadení je jeden z primárnych argumentov za zrušenie stravovacích poukážok. Z pohľadu stravovacích zariadení najväčší poplatok predstavuje ich spätný výkup. Na rozdiel od sprostredkovateľskej provízie, jeho výška nie je zákonom regulovaná. V nasledujúcej otázke sme sa preto pýtali, v akej výške je stravovacím zariadeniam účtovaný poplatok za výkup stravovacích poukážok zo strany ich emitenta. Výsledky prieskumu ukazujú, že 44 % opýtaných platí poplatok vo výške viac ak 5 %. Presne o polovicu menej respondentov (22 %) uviedlo, že ich celkové provízie za výkup sa pohybujú v rozmedzí od 4,1 % do 5 %, 14 % opýtaných platí poplatky vo výške 3,1 % - 4 % a iba 4 %

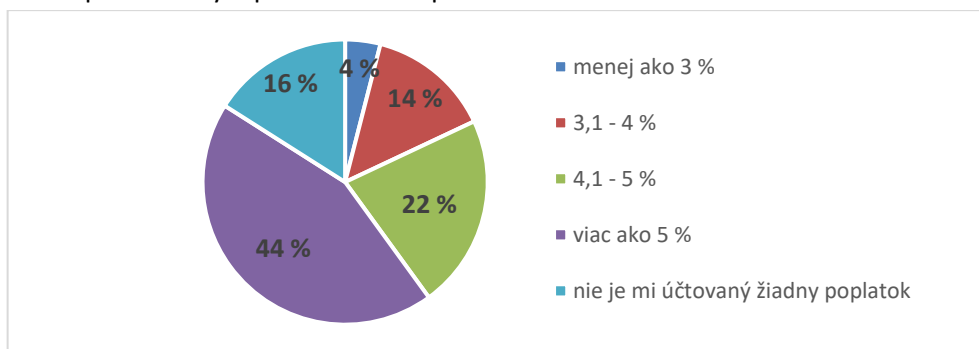
stravovacích zariadení platí poplatky menej ako 3 %. Zvyšní respondenti neakceptujú platbu stravovacími poukážkami.

Tabuľka 23: Poplatok za výkup stravovacích poukážok

Odpoveď:	Absolútne vyjadrenie:	Percentuálne vyjadrenie:
menej ako 3 %	2	4 %
3,1 – 4 %	7	14 %
4,1 – 5 %	11	22 %
viac ako 5 %	22	44 %
nie je mi účtovaný žiadny poplatok	8	16 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 21: Poplatok za výkup stravovacích poukážok



Zdroj: Vlastné spracovanie

Otázka č. 7: Ako Vaše podnikanie ovplyvní možnosť nahradenia stravovacích poukážok finančným príspevkom?

Zástancovia stravovacích poukážok argumentujú, že nahradenie, prípadne ich úplná likvidácia bude mať negatívny vplyv na návštevnosť reštaurácií. Z toho dôvodu sme sa v nasledujúcej otázke pýtali prevádzkovateľov stravovacích zariadení, či si myslia, že zavedenie finančného príspevku ovplyvní ich podnikanie. Vyplývajú z dát získaných z prieskumu konštatujeme, že z pohľadu majiteľov stravovacích zariadení nie je úplný konsenzus v kontexte poklesu návštevnosti. Zo všetkých opýtaných 36 % respondentov očakáva čiastočný pokles tržieb, z dôvodu straty zákazníkov prichádzajúcich na obedové menu. Približne rovnaký počet, konkrétne 30 % nepredpokladá, že nahradenie stravovacích poukážok bude mať vplyv na ich celkové zisky. Zákazníci sú podľa nich zvyknutí stravovať sa v stravovacích zariadeniach

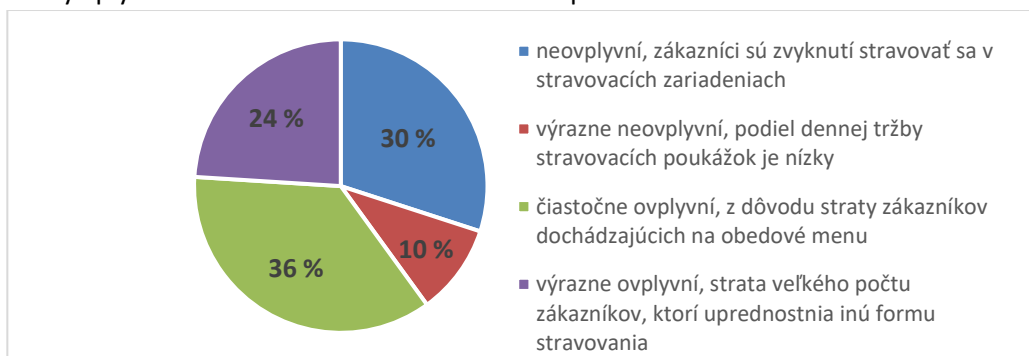
a neovplyvní to ani zrušenie stravovacích poukážok. Ďalej 10 % opýtaných očakáva menší pokles tržieb, ale nie markantný, pretože podiel stravovacích poukážok z celkovej tržby je zanedbateľný. Opačný názor zastáva 24 % respondentov, ktorí avizujú výrazný pokles tržieb. Príčinou je strata značného počtu zákazníkov, ktorí uprednostnia inú formu stravovania.

Tabuľka 24: Aký vplyv bude mať nahradenia stravovacích poukážok na stravovacie zariadenia?

Odpoveď:	Absolútne vyjadrenie:	Percentuálne vyjadrenie:
neovplyvní, zákazníci sú zvyknutí stravovať sa v stravovacích zariadeniach	15	30 %
výrazne neovplyvní, podiel dennej tržby stravovacích poukážok je nízky	5	10 %
čistočne ovplyvní, z dôvodu straty zákazníkov dochádzajúcich na obedové menu	18	36 %
výrazne ovplyvní, strata veľkého počtu zákazníkov, ktorí uprednostnia inú formu stravovania	12	24 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 22: Aký vplyv bude mať nahradenie stravovacích poukážok na stravovacie zariadenie



Zdroj: Vlastné spracovanie

Otázka č. 8: Ak by ste mali právo vyjadriť sa k budúcnosti stravovacích poukážok, ktorú z uvedených možností by ste si zvolili?

Podobne ako v prípade zamestnancov a zamestnávateľov, sme sa aj stravovacích zariadení poslednou otázkou pýtali na ich subjektívny názor k téme budúcnosti stravovacích poukážok. Respondenti mali na výber z troch možností, prípadne mohli využiť možnosť „iné“ a vyjadriť svoj vlastný postoj. Viac ako polovica respondentov (60 %) je zástancom úplného obmedzenia stravovacích poukážok len na stravovacie zariadenia. V komparácii s predchádzajúcou otázkou pozorujeme, že uvedený počet korešponduje s presným počtom stravovacích zariadení, ktoré avizujú

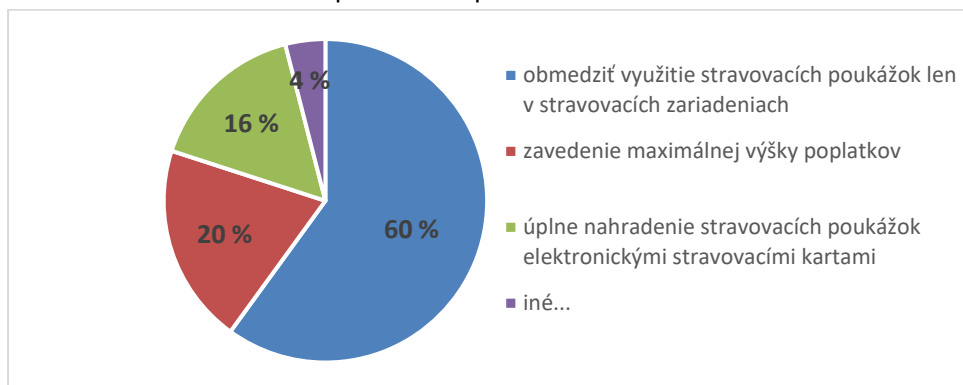
v prípade nahradenia stravovacích poukážok čiastočný alebo výrazný počet tržieb. Ďalej 20 % opýtaných vidí najlepšie riešenie v zavedení maximálnej výšky celkových poplatkov zo strany emitentov stravovacích poukážok. 16 % stravovacích zariadení, ktoré sa zapojili do prieskumu, podporuje úplnú digitalizáciu stravovacích poukážok. Iba 4 % respondentov, v absolútnom vyjadrení dvaja, využili možnosť „iné“. V rámci tejto možnosti je jeden z opýtaných zástanca úplného zrušenia stravovacích poukážok. Ako uvádza v dotazníku: „je to len obyčajný biznis, ktorý zbytočne uberá z celkového zisku a ochudobňuje nás.“ Naopak druhý uviedol, že najideálnejšie by bolo zachovať stav pred 01. marcom 2021. Z výsledkov konštatujeme, že väčšina stravovacích zariadení vidí riešenie v obmedzení využitia stravovacích poukážok výlučne na gastronomický sektor. V komparácii s predchádzajúcou otázkou nás prekvapilo, že až 60% podporuje túto možnosť, napriek tomu, že pri nahradení stravovacích poukážok finančným príspevkom nepredpokladajú výrazný pokles tržieb.

Tabuľka 25: Budúcnosť stravovacích poukážok z pohľadu stravovacieho zariadenia

Odpoveď:	Absolútne vyjadrenie:	Percentuálne vyjadrenie:
obmedziť využitie stravovacích poukážok len v stravovacích zariadeniach	30	60 %
zavedenie maximálnej výšky poplatkov	10	20 %
úplne nahradenie stravovacích poukážok elektronickými stravovacími kartami	8	16 %
iné...	2	4 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 23: Budúcnosť stravovacích poukážok z pohľadu stravovacieho zariadenia



Zdroj: Vlastné spracovanie

6 Diskusia, návrhy a odporúčania

Z dotazníkového prieskumu sa nám potvrdilo, že stravovacie poukážky predstavujú v praxi najčastejší spôsob prispievania zamestnancom na stravovanie počas ich pracovnej zmeny. Zo všetkých 220 zamestnancov, 104 uviedlo, že im zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie prostredníctvom stravovacích poukážok. Ich elektronické alternatívy využíva len 49 respondentov. Z uvedeného môžeme konštatovať, že stravovacie karty napriek určitým výhodám v porovnaní s klasickými papierovými poukážkami nemajú na Slovensku veľkú popularitu. Potvrdil nám to aj dotazník určený pre zamestnávateľov, kde z 22 respondentov, 11 využíva stravovacie poukážky a len štyria poskytujú svojim pracovníkom stravovacie karty. Rovnaké zistenie vyplýva aj z dotazníka pre stravovacie zariadenia. Napriek tomu, že akceptovať stravovacie poukážky nie je zákonom daná povinnosť, ich platbu umožňuje až 42 stravovacích zariadení z celkového množstva 50. V prípade elektronickej stravovacej karty je počet nižší a ich platbu prijíma z našej prieskumnej vzorky len 19 stravovacích zariadení. Práve z vyššie z uvedených dôvodov nás prekvapilo, že zamestnanci aj zamestnávatelia vidia budúcnosť stravovacích poukážok v ich úplnej digitalizácii. V našom prieskume túto možnosť označilo 70 zamestnancov (z celkového počtu 220) a 9 zamestnávateľov (z celkového počtu 22). Z pohľadu stravovacích zariadení označilo túto možnosť len 8 respondentov (z celkového počtu 50). Jednou z možností, môže byť skutočnosť, že v prípade úplnej digitalizácie stravovacích poukážok, stravovacie zariadenia nebudú môcť využívať tieto prostriedky na nákup potravín v obchodných reťazcoch. Ako demonštruje náš dotazník, túto alternatívu využíva až 30 stravovacích zariadení.

Jedným z cieľov dotazníka bolo zistiť, či zamestnanci, zamestnávatelia a stravovacie zariadenia preferujú stravovacie poukážky alebo uprednostňujú finančný príspevok. Napriek tomu, že stravovacie poukážky a karty predstavujú najrozšírenejší spôsob zabezpečenia stravy, zo všetkých zamestnancov (220) ich preferuje menej ako polovica opýtaných, konkrétne 96 respondentov. Príspevok v peňažnej podobe by privítalo 73 zamestnancov. Rozdiel v odpovediach nie je až taký markantný, čo len potvrdzuje fragmentáciu spoločnosti v súvislosti s danou problematikou. Z pohľadu zamestnancov sa teda nedá preukázateľne povedať, či uprednostňujú stravovacie

poukážky, alebo finančný príspevok v rovnakej menovitej hodnote a teda, aký je ich celkový postoj k novelizácii Zákonníka práce.

V prípade zamestnávateľov je odpoveď jednoznačná. Z celkového počtu 22 zamestnávateľov, až 17 respondentov má negatívny postoj k novelizácii Zákonníka práce. Inými slovami, nesúhlasia so zavedením finančného príspevku ako alternatívu za stravovaciu poukážku. Dedukujeme, že príčinou sú práve komplikácie, ktoré táto novela priniesla. Z prieskumu vyplýva, že skoro polovica respondentov, v absolútnom vyjadrení 10, vidí najväčší problém v individuálnom rozhodnutí ich pracovníkov. V praxi to znamená, že ak si jedna časť zamestnancov vyberie stravovacie poukážky a druhá finančný príspevok, zamestnávateľ musí ich voľbu plne rešpektovať a zariadiť sa podľa toho. Navrhujeme preto, aby voľba medzi stravovacími poukážkami a finančnou alternatívou bola ponechaná výlučne na zamestnávateľovi.

Vyplývajúc z dát získaných z dotazníka pre stravovacie zariadenia konštatujeme, že ich preferencie sú na strane stravovacích poukážok. Na otázku, ako by podľa nich mala vyzerať budúcnosť stravovacích poukážok, 30 stravovacích zariadení z celkového množstva 50, navrhuje obmedziť využitie stravovacích poukážok len v rámci gastronómického sektoru. Uvedený počet korešponduje s presným počtom stravovacích zariadení, ktoré avizujú čiastočný alebo výrazný pokles tržieb, predovšetkým z dôvodu straty zákazníkov dochádzajúcich na obedové menu. Za úplne zrušenie stravovacích poukážok bol len jeden respondent.

Druhým cieľom nášho prieskumu bolo zistiť, aké dopady bude mať novelizácia Zákonníka práce na zamestnanca, zamestnávateľa a stravovacie zariadenia. Na základe výsledkov prieskumu určeného pre zamestnancov, konštatujeme, že v prípade nahradenia stravovacích poukážok finančnou čiastkou sa môže vytrátiť primárny účel daného príspevku. Zo všetkých 220 zamestnancov len 90 respondentov uviedlo, že by finančný príspevok využilo na stravovanie a nákup potravín. Zvyšní respondenti uviedli, že by peňažnú hotovosť použili na chod domácnosti, platenie úverov, oblečenie, drogériu, kozmetiku, alkohol a tabak. Uvedené výsledky potvrdzuje aj otázka, v ktorej sme zisťovali, či by zamestnanci v prípadne poskytnutia finančného príspevku obmedzili stravovanie v reštauráciách. 85 respondentov odpovedalo, že aj v prípade

nahradenia stravovacích poukážok hotovosťou budú navštevovať reštaurácie rovnako často. Naopak, až 100 zamestnancov pripúšťa, že v takejto situácii by pravdepodobne začali chodiť menej často na obedy a hľadali by lacnejšie alternatívy. Na druhej strane, pozorujeme pri zamestnancoch aj pozitívne dopady novelizácie Zákonníka práce. 35 zamestnancov uviedlo, že v prípade poskytnutia príspevku v peňažnej forme budú pravdepodobne alebo určite častejšie využívať reštaurácie za účelom stravovania. Jeden z možných dôvodov je skutočnosť, že nebudú viazaní len na reštaurácie, ktoré akceptujú platbu stravovacími poukážkami.

Z pohľadu zamestnávateľa pozorujeme tiež niekoľko zmien v súvislosti s novelizáciou Zákonníka práce. Ako uvádzame v teoretickej časti, spolu so zmenami oblasti zabezpečovania stravovania zamestnancom sa znižuje aj maximálna výška sprostredkovateľskej provízie z 3 % na 2 %. Z pohľadu zamestnávateľov túto zmenu hodnotíme pozitívne. Ak si odmyslíme zamestnávateľov, ktorí v našom prieskume nezabezpečujú stravovacie poukážky svojim zamestnancom, pozorujeme, že až 12 zamestnancov z celkového počtu 15, platilo províziu vyššiu ako 2 %. Naopak, negatívne hodnotíme umožnenie zamestnancom právo výberu medzi stravovacími poukážkami a finančným príspevkom. Prijatá zmena v zákone prinesie firmám viaceré komplikácie. Z prieskumu vyplýva, že zamestnávatelia avizujú najväčšiu komplikáciou v individuálnom rozhodnutí zamestnanca namiesto kolektívneho. Ďalšie komplikácie súvisia so zvýšenou byrokratickou záťažou mzdového systému a s neistotou, ako to bude v praxi celé fungovať.

Vychádzajúc z výsledkov z dotazníku pre stravovacie zariadenia konštatujeme, že sa nedá jednoznačne určiť, či bude mať prijatá novela pozitívny alebo negatívny dopad. Zo všetkých 50 stravovacích zariadení, 18 respondentov očakáva čiastočný pokles tržieb z dôvodu straty zákazníkov dochádzajúcich na obedové menu. Na druhej strane približne rovnaký počet (15) nepredpokladá v súvislosti so stravovacími poukážkami žiadny pokles tržieb. Prikláňajú sa k názoru, že zákazníci sú zvyknutí stravovať sa v reštauráciách a ich záujem o stravovacie zariadenia nepoklesne ani v prípade nahradenia stravovacích poukážok. Úplného poklesu tržieb a straty veľkého počtu zamestnancov sa obáva 12 respondentov. Dedukujeme, že daná rozpoltenosť názorov súvisí s priemerným podielom stravovacích poukážok z celkovej tržby daného

stravovacieho zariadenia. V našom prieskume 13 stravovacích zariadení uvádza, že stravovacie poukážky tvoria viac ako 50 % z ich dennej tržby. Uvedený počet približne korešponduje s počtom zariadení, ktoré predpokladajú výrazný pokles denných tržieb.

Na základe vyššie uvedeného, navrhujeme ponechať stravovacie poukážky, ale obmedziť ich využitie výhradne na stravovacie zariadenia. Zamestnanci tak neprídu o jeden z najčastejších zamestnaneckých benefitov, príspevok nesplynie so mzdou a rovnako nebude slúžiť ani na úhradu exekúcie. Zamestnávateľ si bude istý, že zamestnancom je zabezpečená strava a nevytratí sa účelnosť daného príspevku. A v neposlednom rade, stravovacie zariadenia, ktoré v dôsledku pandémie SARS-CoV-2 patria v súčasnosti k najviac zasiahnutým oblastiam, sa nebudú musieť obávať o pokles svojich tržieb. Práve naopak, myslíme si, že je to jeden zo spôsobov, ako podporiť gastronomický sektor a minimalizovať dopady pandémie. V súvislosti s vysokými poplatkami, ktoré si účtujú vydavatelia stravovacích poukážok, navrhujeme vytvoriť štátnu akciovú spoločnosť, ktorá by nahradila emitentov stravovacích poukážok. Ich emisiu by zabezpečoval štát, vďaka čomu by zamestnávateľia a stravovacie zariadenia boli oslobodené od marží za nákup a výkup stravovacích poukážok.

Záver

Bakalárska práca bola zameraná na problematiku stravovacích poukážok, ako jednej z foriem prispievania na stravovanie zamestnancom počas pracovnej zmeny. Základnú povinnosť zamestnávateľa v oblasti stravovania pracovníkov upravuje po novom zákon č. 76/2021 Z.z. s účinnosťou od 1. marca 2021, ktorým sa menil a doplnil zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

V úvode práce sme sa zamerali na definíciu zamestnaneckých benefitov, ich podstatu a členenie z hľadiska viacerých faktorov. V kontexte stanovených cieľov sme ďalej upriamili našu pozornosť na stravovacie poukážky a charakterizovali podmienky, kedy stravovacie poukážky predstavujú formu zamestnaneckého benefitu, aj napriek tomu, že zamestnávateľ je v podmienkach Slovenskej republiky povinný prispievať svojim zamestnancom na stravovanie počas ich pracovnej zmeny. Stravovacie poukážky považujeme za zamestnanecký benefit v prípade, že zamestnávateľ na základe vlastného rozhodnutia prispieva pracovníkom na stravovanie nad rámec minimálne zákonom stanovenej čiastky. Rovnako môže zamestnávateľ upraviť podmienky, podľa ktorých budú mať nárok na stravovanie aj zamestnanci v priebehu dovolenky, rôznych prekážok v práci, alebo v iných situáciách, ktoré neumožňujú pracovníkom byť na pracovisku počas ich pracovnej zmeny. V neposlednom rade, má zamestnávateľ právo, podľa vlastného uváženia, rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým bude prispievať na stravovanie, prípadne zabezpečiť stravovanie aj zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rozvrhu pracovných zmien. Z toho dôvodu sme v názve práce definovali stravovacie poukážky ako jednu z foriem zamestnaneckých benefitov.

Hlavným cieľom našej práce bolo analyzovať výhody a nevýhody nahradenia stravovacích poukážok účelovo viazaným finančným príspevkom, eventuálne ich úplného zrušenia. Dosiachnutie hlavného cieľa bolo determinované splnením parciálnych cieľov, ktoré sme stanovili ako pre teoretickú, tak aj empirickú časť. Za účelom vypracovania práce sme realizovali tri dotazníkové prieskumy – pre zamestnancov, zamestnávateľov a stravovacie zariadenie. Uvedená téma je vysoko aktuálna, pretože podľa novelizovaného znenia Zákonníka práce účinného od 1. marca 2021, je zamestnávateľ povinný umožniť svojim zamestnancom možnosť výberu medzi

stravovacími poukázkami a finančným príspevkom. Predtým bola voľba ponechaná výlučne na zamestnávateľov. Avizovaná právna úprava sa nevzťahuje len na zamestnávateľov, ktorí neposkytovali stravovacie poukázky ani predtým. Maximálna a minimálna výška finančného príspevku bude totožná s výškou príspevku na stravovacia poukážku a analogicky bude príspevok oslobodený od dane z príjmu, sociálnych a zdravotných odvodov.

Napriek týmto skutočnostiam, nie všetci vítajú uvedenú zmenu Zákonníka práce a poukazujú na prípadne vzniknuté komplikácie. Jeden z cieľov nášho dotazníkového prieskumu bolo zistiť, aké konkrétne zmeny prináša novela Zákonníka práce z pohľadu zamestnancov, zamestnávateľov a stravovacích zariadení. Prostredníctvom dotazníku pre zamestnancov sme zistili, že sa postupne môže vytratiť primárny účel daného príspevku. Z našej výskumnej vzorky viac ako polovica zamestnancov pripúšťa, že by poskytnutý príspevok prestali využívať na stravovanie a nákup potravín. Práve naopak, finančný príspevok by slúžil na úhradu úverov, chod domácnosti a kúpu nepotravinového tovaru, ako oblečenie, drogéria, kozmetika, alebo tabak. Rovnako skoro polovica zamestnancov uvádza, že by v takejto situácii začali pravdepodobne menej využívať služby stravovacích zariadení. Súbežne v prípade prispievania na stravovanie formou finančného príspevku, zamestnanci prídu o jeden z najobľúbenejších zamestnaneckých benefitov. Pokiaľ zamestnávateľ prispieva okrem zákonom limitovaného príspevku na stravovanie, príspevok poskytnutý nad rámec finančného príspevku nebude oslobodený od dani z príjmu a odvodov na sociálne a zdravotné poistenie. Z pohľadu zamestnávateľov najväčšie komplikácie s avizovanou zmenou predstavuje individuálne rozhodnutie zamestnancov. Zamestnávatelia sa tak musia vysporiadať so zvýšenou byrokratickou záťažou mzdového systému, vzhľadom na skutočnosť, že môže nastať situácia, kedy si časť zamestnancov vyberie stravovacie poukázky a druhá časť finančný príspevok. Z pohľadu stravovacieho zariadenia konštatujeme, že sa nedá paušálne povedať, či bude mať novelizácia Zákonníka práce pozitívny alebo negatívny dopad. Časť majiteľov prevádzok očakáva čiastočný pokles tržieb a približne rovnaký počet nepredpokladá žiadny pokles v denných tržbách.

Druhým cieľom dotazníkového šetrenia bolo zistiť, či zamestnanci, zamestnávateľa a stravovacie zariadenia vo všeobecnosti preferujú viac stravovacie

poukážky alebo ich finančnú alternatívu. V prípade zamestnancov nemôžeme jednoznačne povedať, či preferujú stravovacie poukážky alebo finančný príspevok v rovnakej menovitej hodnote. Z pohľadu zamestnancov je odpoveď jasná, a síce, že ich preferencia je na strane stravovacích poukážok. Dôvodom sú práve avizované komplikácie súvisiace s novelou Zákonníka práce. Rovnako aj po sumarizácii výsledkov z dotazníka určeného pre stravovacie zariadenia vidíme jasné preferencie na strane stravovacích poukážok.

Vo finálnej časti sme sformulovali odporúčania v kontexte budúcnosti stravovacích poukážok. Navrhujeme ponechať stravovacej poukážky či už v klasickej papierovej, alebo v elektronickej podobe, ale ich využitie obmedziť výlučne na stravovacie zariadenia. Za účelom úplne minimalizovania poplatkov, ktoré si účtujú ich emitenti pri nákupe a spätnom výkupe, navrhujeme zriadiť štátnu akciovú spoločnosť, ktorá by prevzala distribúciu stravovacích poukážok.

Celkovým prínosom našej práce je ucelený pohľad na problematiku stravovacích poukážok a ich poskytovaní v podmienkach Slovenskej republiky, s navrhovanými riešeniami na zlepšenie. Na záver bakalárskej práce môžeme konštatovať, že napriek snahe o dosiahnutie exaktných výsledkov, realizovaný dotazníkový prieskum a analýza zástancov a odporcov stravovacích poukážok potvrdili fragmentáciu názorov vo všetkých nami skúmaných oblastiach a nedá sa ani jednoznačne určiť, či bude mať prijatá novela Zákonníka práce pozitívne alebo negatívne dopady.

Summary

Bachelor thesis was aimed at the issue related to meal vouchers belonging to the one of the forms of contributing to employee alimentation during their working hours. The fundamental employer's obligation related to employee alimentation adjusts a newly passed amendment to the Labour Code Act no. 76/2021 Coll., entering into force on 01 March 2021, which amends and supplements Act no. 311/2001 Coll. Labour Code as amended and amending certain laws.

At the outset of bachelor thesis, we focused on the definition of fringe benefits, their substance and classification with respect to several factors. To achieve our aims, we further paid attention to the meal vouchers and defined conditions when meal vouchers are accounted as fringe benefits, despite the fact that the employer is bound by law to provide and contribute to employee alimentation. Meal vouchers are considered as fringe benefits in case that an employer, based on his own decision, contributes to his employees beyond a minimum sum required by law. An employer is likewise allowed to regulate conditions according to which the employees have an entitlement to alimentation, regardless of whether they are on a holiday or there are various obstacles for work or other situations which does not enable workers to be on place of employment during their working hours. Last but not least, an employer has discretion to widen the range of natural persons for whom he will contribute or alternatively provide alimentation for employees performing work beyond regularly scheduled working shifts. Hence the title for a thesis defined meal vouchers as one of the forms of fringe benefits which are quintessential part of every company.

The main objective of the thesis was to analyse the pros and cons of the displacement of meal vouchers by financial allowance, respectively their termination. The attainment of our aims was determined by fulfilling the partial aims which were stated for both theoretical and practical part. With the intention of writing thesis, the three questionnaire surveys were conducted – for employees, employers and eating facilities. The presented topic is based on current situation since the latest amendment of the Slovak Labour Code enables employees to choose between meal vouchers and

financial allowance. Previously, the option of choosing between forms of alimentation was solely based on the employer's decision. The new regulation does not apply to workers whose employers have not already provide meal vouchers for their alimentation before. The maximum and minimum amount of financial allowance will be identical with the meal vouchers and analogous exempt from income tax, health and social insurance.

Despite these facts, not everybody welcomes a newly passed amendment and points out the potential complications. One of the aims of our questionnaire was to ascertain the concrete alterations of the latest amendment of the Labour Code from the employers', employees' and eating facilities' points of view. By means of questionnaire we found out that there is a threat of gradual disappearance of the primary purpose of allowance. From our research sample, more than half of employees admit that in case of financial allowance, they would quit using it for eating and buying groceries. Contrarily, the financial contribution will be used for paying loans, housekeeping and purchasing of non-food items such as clothes, household cleaners, pharmacy products or tobacco. In the same way, almost half of the employees claim that in such situation, they would probably visit eating facilities to a lesser extent. Additionally, in case of contributing to alimentation in form of financial allowance, the workers will lose one of the most popular fringe benefits. If an employer contributes more than the minimum required by the law, the contribution will not be exempt from income tax, health and social insurance. From the employers' points of view, the biggest complications are connected with the individual decision instead of collective one. Additionally, the employers have to deal with more red tape of payroll accounting. The likelihood is that there will be simultaneously two forms of alimentation in the organization. From the eating facility's point of view, we are not able to say with absolute certainty that a new passed amendment has positive or negative impact on them. A part of owners predicts partial decline in sales and roughly the same amount does not assume that their overall revenue will decrease.

The second objective of our questionnaire was to find out, whether the employees, employers and eating facilities give preference to meal vouchers over financial allowance or not. In case of employees, we cannot obviously say, whether

they prefer receiving meal vouchers to financial allowance in the same nominal amount of money. From the employers' points of view, the answer is apparent. Their preferences are to meal vouchers, mainly due to previously announced complications associated with the amendment. Likewise, after summarization of results from questionnaire meant for eating facilities, we see the preferences to the meal vouchers.

In the final chapter, we formulated recommendations in terms of future of meal vouchers. We proposed a preservation of meal vouchers in both paper and electronic forms. However, their application reduces only in the eating facilities. With the intention of minimizing of fees charging by issuers in case of purchasing and repurchasing, we propose establishing a state joint stock company, which will take over distribution of meal vouchers.

The overall contribution of bachelor thesis is to draw comprehensive, general conclusions about meal vouchers and their providing in the Slovak Republic and with the proposing solution in terms of enhancing. In conclusion, we are able to claim that despite an effort to accomplish exact results, the implemented questionnaire as well as the analyses of opponents and proponents affirm the fragmentation of opinions in terms of all examined fields and we are not capable of claiming that a new passed amendment has positive or negative impacts.

Zoznam prameňov a literatúry

Zákony

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

Zákon č. 283/2020 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov

Zákon č. 143/2019 Z.z. o sumách stravného

Zákon č. 566/2001 Z.z. o cenných papieroch a investičných službách

Knihy

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3

HORVÁTHOVÁ, Petra, ČOPÍKOVÁ, Andrea a Ekonomická fakulta. *Systémy odměňování v organizacích*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2007. ISBN 978-80-248-1629-6.1

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8

MÁZIKOVÁ, Katarína, MATEÁŠOVÁ, Martina, ONDRUŠKOVÁ, Lucia. *Účtovníctvo podnikateľských subjektov I*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-8168-405-0

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-20-7201-754-6

TOMAN, Jozef. *Individuálne sociálne právo: sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2016. ISBN 978-80-89149-49-0

Internetové zdroje:

AZZZ SR. Zamestnávateľa: *Na prijaté zmeny v oblasti stravovania sa pozeráme s obavami* [online]. 2021 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z:

<https://www.azzz.sk/2021/02/zamestnavatelia-na-prijate-zmeny-v-oblasti-stravovania-sa-pozerame-s-obavami/>

Callio. *Callio Gastro pre zamestnanca* [online]. 2021 [cit. 2021-02-17]. Dostupné z: <https://callio.eu/gastro-zamestnanec/>

Denník SME. *Koniec stravných lístkov? Ľudia si môžu od marca vybrať aj finančný príspevok* [online]. 2021 [cit.2021-02-15]. Dostupné z: <https://ekonomika.pravda.sk/ludia/clanok/576911-koniec-stravných-listkov-ludia-si-mozu-od-marca-vybrat-aj-financny-prispevok/>

DOXX - Stravné lístky. *Papierové stravné lístky* [online]. 2020 [cit. 2021-02-17]. Dostupné z: <https://doxxlistky.sk/stravne-listky/>

DOXX - Stravné lístky. *Elektronické stravné lístky* [online]. 2020 [cit. 2021-02-17]. Dostupné z: <https://doxxlistky.sk/elektronicke-stravne-listky/>

DOXX – Stravné lístky. *Prečo je dôležité ponechať gastrolístky?* [online]. 2021 [cit. 2021-03-21]. Dostupné z: <https://doxxlistky.sk/aktuality/preco-je-dolezite-ponechat-gastrolistky/>

Ekonomika.sme. *Gastrolístky sa dajú použiť aj dvakrát, zatiaľ je to legálne* [online]. 2013 [cit. 2021-03-20]. Dostupné z: <https://ekonomika.sme.sk/c/6734356/gastrolistky-sa-daju-pouzit-aj-dvakrat-zatial-je-to-legalne.html>

HOMOLA, Miroslav. *Gastrolístky či peniaze. Budú si ľudia vyberať?* [online]. 2021 [cit. 2021-03-16]. Dostupné z: <https://ekonomika.pravda.sk/ludia/clanok/575789-gastrolistky-ci-peniaze-budu-si-ludia-vyberat/>

KOLÁROVÁ, Zuzana. *Šéf Edenredu: Nerozumiem, prečo štát za tie roky neotvorila diskusiu, o tom, ako fungujú gastrolístky* [online]. 2020 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://e.dennikn.sk/1991289/sef-edenredu-nerozumiem-preco-stat-za-tie-roky-neotvoril-diskusiu-o-tom-ako-funguju-gastrolistky/>

MIHÁL, Jozef. *Stravovanie zamestnancov (2020)* [online]. 2020 [cit.2021-02-19]. Dostupné z: <https://www.relia.sk/Article.aspx?ID=367/>

PAJTINKOVÁ, Lenka. *Máte nárok na stravné počas home officu?* [online]. 2020 [cit.2021-02-19]. Dostupné z: <https://podnikam.sk/mate-narok-na-stravne-pocas-home-officu/>

PUKALOVIČ, Dominika. *Benefity pre zamestnancov od roku 2020 (dane a odvody)* [online]. 2020 [cit. 2022-02-20]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dan-z-prijmov/benefity-pre-zamestnancov-2020-dane-odvody/>

REMOVČÍKOVÁ, Libuša. *Gastrolístky alebo peniaze: zamestnanci dostanú na výber, zmena je schválená* [online]. 2021 [cit. 2021-02-15]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/gastrolistky-alebo-peniaze-zmena-je-schvalena/>

REMOVČÍKOVÁ, Libuša. *Stravenky alebo hotovosť: Čo si myslia majitelia reštaurácií?* [online]. 2020 [cit. 2021-03-21]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/stravenky-hotovost-restauracie>

Republiková únia zamestnávateľov. *Zamestnávatelia vítajú zmeny v Zákonníku práce* [online]. 2021 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://www.ruzsr.sk/zamestnavatelia-vitaju-zmeny-v-zakonniku-prace>

Retail magazin. *Ako ďalej s gastrolístkami?* [online]. [cit. 2021-03-21]. Dostupné z: <https://www.retailmagazin.sk/obchodnik/4770-ako-dalej-s-gastrolistkami>

SENEŠI, Norbert. *Kde kúpiť gastrolístky ako si vybrať ich poskytovateľa v roku 2016.* 2016 [cit. 2021-02-17]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/gastrolistky-poskytovatel-2016>

SENEŠI, Norbert. *Poplatky za nákup stravných lístkov* [online]. 2020 [cit. 2021-02-15]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/poplatky-nakup-stravných-listkov/>

SENEŠI, Norbert. *Stravné lístky sa nezrušia, budú peniaze alternatívou?* [online]. 2020 [cit. 2021-02-16]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/stravne-listky-sa-nezrusia-peniaze-alternativou/>

SENEŠI, Martin. *Zmeny v Zákonníku práce od 1.marca 2021 a neskôr* [online]. 2021 [cit. 2021-02-19]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/zmeny-v-zakonniku-prace-2021>

SENEŠI, Norbert. *Poplatky za výkup gastrolístkov z pohľadu reštaurácie* [online]. 2020 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/poplatky-gastrolistky-restauracie>

Slovenská aliancia moderného obchodu. *Zamestnávateľia oceňujú „zdobrovoľnenie“ gastrolístkov v Zákonníku Práce* [online]. 2020 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://www.modernyobchod.sk/tlacove-spravy/zamestnavatelja-ocenuju-zdobrovolnenie-gastrolistkov-v-zakonniku-prace/>

SOLÍKOVÁ, Veronika. *Stravné v roku 2020 – sadzby* [online]. 2019 [cit.2021-02-19]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/stravne-2020-sadzby/>

TUŽINSKÝ, Martin. *Kedy je stravný lístok jediná / najlepšia voľba?* [online]. 2021 [cit. 2021-03-21]. Dostupné z: <https://www.zusk.sk/kedy-je-stravny-listok-jedina-najlepsia-volba/>

TUŽINSKÝ, Martin. *Stravný lístok alebo finančný príspevok na stravovanie?* [online]. 2021 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://www.zusk.sk/stravny-listok-alebo-financny-prispevok-na-stravovanie/>

TUŽINSKÝ, Martin. *Stravný lístok ako zamestnanecký benefit?* [online] 2021 [cit. 2021-03-13]. Dostupné z: <https://www.zusk.sk/stravny-listok-ako-zamestnanecky-benefit/>

Zväz obchodu SR. *Ako ďalej s gastrolistkami?* [online]. 2020 [cit. 2021-03-17].

Dostupné z: <https://www.biznis.sk/article/ako-dalej-s-gastrolistkami/5ef058592338aad3c5b54f8f>

Zoznam skratiek

AMOB	Asociácia moderných benefitov
AZZ	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení
DPH	daň z pridanej hodnoty
KOZ SR	Konfederácia odborných zväzov Slovenskej republiky
RÚZ	Republiková únia zamestnávateľov
SAMO	Slovenská aliancia moderného obchodu
SR	Slovenská republika
ZO SR	Zväz obchodu SR

Zoznam obrázkov

Obrázok č. 1 Papierová stravovacia poukážka DOXX 2021.....	19
Obrázok č. 2 Elektronická stravovacia karta DOXX.....	19

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Poplatky za nákup stravovacích poukážok.....	27
Tabuľka 2: Poplatky za výkup stravovacích poukážok.....	29
Tabuľka 3: Forma stravovania poskytovaná zamestnancom.....	32
Tabuľka 4: Preferovaná forma príspevku na stravovanie z pohľadu zamestnanca.....	33
Tabuľka 5: Vnímanie stravovacej poukážky/karty ako zamestnanecký benefit.....	34
Tabuľka 6: Podiel stravovacích poukážok v stravovacích zariadeniach.....	35
Tabuľka 7: Využitie finančného príspevku namiesto stravovacích poukážok	36
Tabuľka 8: Frekvencia chodenia na obedy v prípade nahradenie stravovacích poukážok finančným príspevkom.....	37
Tabuľka 9: Budúcnosť stravovacích poukážok z pohľadu zamestnanca.....	38
Tabuľka 10: Zloženie respondentov podľa lokality pôsobenia podniku.....	39
Tabuľka 11: Počet zamestnancov v spoločnosti.....	39
Tabuľka 12: Spôsob zabezpečenia stravovania zamestnancom.....	40
Tabuľka 13: Príspevok na stravovanie nad rámec povinnosti zamestnávateľa.....	41
Tabuľka 14: Poplatok za nákup stravovacích poukážok.....	41
Tabuľka 15: Postoj k novelizácii Zákonníka práce od 01.03.2021.....	42
Tabuľka 16: Komplikácie so zmenou Zákonníka práce od 01.03.2021.....	43
Tabuľka 17: Budúcnosť stravovacích poukážok z pohľadu zamestnávateľa.....	45
Tabuľka 18: Lokalita stravovacieho zariadenia.....	46
Tabuľka 19: Platba stravovacími poukážkami.....	46
Tabuľka 20: Platba elektronickou stravovacou kartou.....	47
Tabuľka 21: Podiel stravovacích poukážok z dennej tržby.....	48
Tabuľka 22: Spôsob využitia stravovacích poukážok stravovacími zariadeniami.....	49
Tabuľka 23: Poplatok za výkup stravovacích poukážok.....	50
Tabuľka 24: Dopad nahradenia stravovacích poukážok na stravovacie zariadenia.....	51
Tabuľka 25: Budúcnosť stravovacích poukážok z pohľadu stravovacieho zariadenia....	52

Zoznam grafov

Graf 1: Zloženie prieskumnej vzorky.....	31
Graf 2: Pohlavie respondentov.....	31
Graf 3: Vek respondentov.....	31
Graf 4: Forma stravovania poskytovaná zamestnancom.....	33
Graf 5: Preferovaná forma príspevku na stravovanie z pohľadu zamestnanca.....	33
Graf 6: Vnímanie stravovacej poukážky/karty zamestnanecký benefit.....	34
Graf 7: Podiel stravovacích poukážok minutých v stravovacích zariadeniach.....	35
Graf 8: Využitie finančného príspevku namiesto stravovacích poukážok.....	36
Graf 9: Frekvencia chodenia na obedy v prípade nahradenie stravovacích poukážok finančným príspevkom.....	37
Graf 10: Budúcnosť stravovacích poukážok z pohľadu zamestnanca.....	38
Graf 11: Spôsob zabezpečenia stravovania zamestnancom.....	40
Graf 12: Príspevok na stravovanie nad rámec povinnosti zamestnávateľa.....	41
Graf 13: Poplatok za nákup stravovacích poukážok.....	42
Graf 14: Postoj k novelizácii Zákonníka práce od 01.03.2021.....	44
Graf 15: Komplikácie so zmenou Zákonníka práce od 01.03.2021.....	45
Graf 16: Budúcnosť stravovacích poukážok z pohľadu zamestnávateľa.....	46
Graf 17: Platba stravovacími poukážkami.....	47
Graf 18: Platba elektronickou stravovacou kartou.....	48
Graf 19: Podiel stravovacích poukážok z dennej tržby.....	49
Graf 20: Spôsob využitia stravovacích poukážok stravovacími zariadeniami.....	49
Graf 21: Poplatok za výkup stravovacích poukážok.....	50
Graf 22: Dopad nahradenia stravovacích poukážok na stravovacie zariadenie.....	51
Graf 23: Budúcnosť stravovacích poukážok z pohľadu stravovacieho zariadenia.....	52

Prílohy

Príloha č. 1 – Dotazník k bakalárskej práci

Milý/á respondent/respondentka!

moje meno je Barbora Chabadová a v rámci písania bakalárskej práce na Katedre ekonomických a manažérskych štúdií Univerzity Palackého v Olomouci sa venujem téme stravovacích poukážok v podmienkach Slovenskej republiky. Po novom si budú môcť všetci zamestnanci vybrať medzi stravovacími poukážkami alebo účelovo viazaným finančným príspevkom na stravovanie. Na základe tohto prieskumu chcem zistiť, aký majú pohľad zamestnanci, zamestnávateľa a stravovacie zariadenia na problematiku stravovacích poukážok.

Touto cestou by som Vás chcela požiadať o vyplnenie nasledujúceho anonymného dotazníka, ktorý je súčasťou praktickej časti mojej bakalárskej práce. Jeho vyplnenie Vám zaberie maximálne 10 minút. Získané informácie budú pre mňa veľkým prínosom a budú použité výlučne pre potreby mojej práce. V prípade uzatvorených otázok, prosím zakrúžkujte vždy len jednu možnosť. V prípade otvorených otázok napíšte prosím krátku odpoveď.

Za Váš čas a vyplnenie dotazníku vopred ďakujem!

Barbora Chabadová

Pohlavie:

- muž
- žena

Vek:

- 18 – 21
- 22 – 30
- 31 – 45
- 46 a viac

ste:

- zamestnanec
- zamestnávateľ
- stravovacie zariadenie
-

Zamestnanec

1. Akú formu stravovania zabezpečuje Váš zamestnávateľ?

- a) prostredníctvom stravovacích poukážok
- b) prostredníctvom elektronickej stravovacej karty

- c) v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa
- d) poskytovaním stravy vo vlastnom stravovacom zariadení

2. Akú formu príspevku na stravovanie preferujete Vy?

- a) formou stravovacích poukážok alebo elektronickej stravovacej karty
- b) v peňažnej forme
- c) nezáleží mi na forme, dôležité je, že dostanem od zamestnávateľa zákonom stanovený príspevok

3. Považujete stravovaciu poukážku/kartu za formu zamestnaneckého benefitu?

- a) áno
- b) nie

4. Aký podiel stravovacích poukážok/prostriedkov na karte miniete v reštauráciách či iných stravovacích zariadeniach (mimo obchodov)?

- a) 0-25%
- b) 26-50%
- c) 51-75%
- d) 76-100%

5. V prípade nahradenia stravovacích poukážok finančným príspevkom v rovnakej hodnote, ako by ste využili tieto prostriedkov?

- a) finančné prostriedky by som využil/a na stravovanie a nákup potravín
- b) finančné prostriedky by som využil/a na chod domácnosti a s tým súvisiace výdavky
- c) finančné prostriedky by som využil/a na splatenie úverov
- d) iné

6. V prípade nahradenia stravovacích poukážok finančným príspevkom, ako často by ste chodili na obedy?

- a) pravdepodobne menej často
- b) pravdepodobne častejšie
- c) určite častejšie
- d) rovnako často

7. Ak by ste mali právo vyjadriť sa k budúcnosti stravovacích poukážok, ktorú z uvedených možností by ste si vybrali?

- a) úplná elektronizácia stravovacích poukážok
- b) úplne zrušiť stravovacie poukážky/karty a nahradiť ich finančným príspevkom
- c) možnosť využitia stravovacích poukážok/kariet výhradne v stravovacom zariadení
- d) zachovanie stavu pred 1. marcom 2021
- e) iné....

Zamestnávateľ

1. **V akej časti Slovenska sídli Vaša spoločnosť?**
 - a) západné Slovensko
 - b) stredné Slovensko
 - c) východné Slovensko

2. **Koľko zamestnancov má Vaša spoločnosť?**
 - a) do 9 zamestnancov
 - b) 10 – 49 zamestnancov
 - c) 50 – 249 zamestnancov
 - d) 250 a viac zamestnancov

3. **Akým spôsobom zabezpečujete stravovanie svojim zamestnancom?**
 - a) prostredníctvom stravovacích poukážok
 - b) prostredníctvom elektronickej stravovacej karty
 - c) v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa
 - d) poskytovaním stravy vo vlastnom stravovacom zariadení

4. **Prispievate svojim zamestnancom na stravovanie nad rámec svojej povinnosti vyplývajúcej zo Zákonníka práce?**
 - a) áno
 - b) nie

5. **V akej výške platíte poplatok za nákup stravovacích poukážok emitentovi stravovacích poukážok?**
 - a) menej ako 1 %
 - b) 1,1 % - 2 %
 - c) 2,1 % - 3 %
 - d) neplatím žiadny poplatok, stravovacie poukážky/karty nevyužívam

6. **Od 1. marca 2021 vstúpi do platnosti novela Zákonníka práce, podľa ktorej budú mať zamestnanci právo si vybrať medzi stravovacími poukážkami/kartami a finančným príspevkom v rovnakej menovitej hodnote. Súhlasíte s touto zmenou?**
 - a) áno
 - b) nie

7. **Ktorá z nižšie uvedených možností predstavuje pre Vás najväčšiu komplikáciu v súvislosti s avizovanou zmenou Zákonníka práce?**
 - a) zvýšenie byrokratickej záťaže mzdového systému
 - b) možnosť individuálneho rozhodnutia namiesto kolektívneho
 - c) prijaté zmeny nepredstavujú pre mňa žiadnu komplikáciu
 - d) stravovacie poukážky alebo elektronicke stravovacie karty sme nepoužívali ani predtým

e) iné....

8. Ak by ste mali právo vyjadriť sa k budúcnosti stravovacích poukážok, ktorú z nižšie uvedených možností by ste zvolili?

- a) obmedziť ich používanie len v stravovacích zariadeniach
- b) úplná elektronizácia stravovacích poukážok
- c) zrušiť stravovacie poukážky/karty a nahradiť ich finančným príspevkom
- d) zachovanie stavu pred 1. marcom 2021
- e) nezáleží mi na tom
- f) iné...

Stravovacie zariadenia

1. V akej časti Slovenska sa nachádza Vaše stravovacie zariadenie?

- a) západné Slovensko
- b) stredné Slovensko
- c) východné Slovensko

2. Je možné vo Vašom zariadení platiť stravovacími poukážkami?

- a) áno
- b) nie

3. Umožňujete vo Vašom zariadení aj platbu elektronickou stravovacou kartou?

- a) áno
- b) nie

4. Aký priemerný podiel dennej tržby pre Vás predstavujú stravovacie poukážky?

- a) 0 – 25 %
- b) 26 – 50 %
- c) 51 – 75 %
- d) 76 – 100 %

5. Aký spôsob ďalšieho použitia stravovacích poukážok uprednostňujete?

- a) odovzdanie stravovacích poukážok stravenkovej spoločnosti
- b) kúpa nového tovaru
- c) neumožňujeme platbu stravovacími poukážkami

6. V akej výške Vám je účtovaný poplatok za výkup stravovacích poukážok zo strany emitenta stravovacích poukážok?

- a) menej ako 3 %
- b) 3,1 % - 4 %
- c) 4,1 % - 5 %
- d) viac ako 5 %
- e) nie je mi účtovaný žiadny poplatok

7. Ako Vaše podnikanie ovplyvní možnosť nahradenia stravovacích poukážok finančným príspevkom?

- a) neovplyvní, zákazníci sú zvyknutí stravovať sa v stravovacích zariadeniach
- b) výrazne neovplyvní, podiel dennej tržby stravovacích poukážok je nízky
- c) čiastočne ovplyvní, z dôvodu straty zákazníkov dochádzajúcich na obedové menu
- d) výrazne ovplyvní, strata veľkého počtu zákazníkov, ktorí uprednostnia in formu stravovania

8. Ak by ste mali právo vyjadriť sa k budúcnosti stravovacích poukážok, ktorú z uvedených možností by ste si zvolili?

- a) obmedziť využitie stravovacích poukážok len v stravovacích zariadeniach
- b) zavedenie maximálnej výšky poplatkov, ktoré sú účtované stravovacími spoločnosťami
- c) úplne nahradenie stravovacích poukážok elektronickými stravovacími kartami
- d) iné

Ďakujem Vám za čas a vyplnenie dotazníka!
Prajeme príjemný deň.

