

Legislatíva z oblasti Zákonníka práce, miezd a daní

Dátum: 21.11.2022

Vypracoval:

**Mgr. Ing. Peter
Hennel**

Určené pre: klienti spoločnosti DOXX - Stravné lístky, spol. s r.o.

- Zvýšenie stravného od 01.09.2022 a očakávané zvýšenie od 01.01.2023
- Elektronizácia stravných lístkov od 01.01.2023
- Možnosti využívania Straveniek v zmysle platnej legislatívy Zákonníka práce
- Nepeňažný benefit od 01.01.2022
- Zmena v Zákonníku práce
- Stravné lístky vs. Finančný príspevok
- Rozdielnosť v účtovaní stravných lístkov a eStraveniek

- Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ZP)
- Zákon č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov (ZDP)
- Zákon č. 431/2002 Z.z o účtovníctve (ZoU)
- Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 281/2022 Z. z. o sumách stravného

**Zvýšenie
stravného od
01.09.2022 a
1.1.2023**

**Stravovanie zamestnancov
Zákonník práce**

§ 152 ods.1

Zákon č.311/2001

Z.z.

Zákonník práce

- **povinnosť** zabezpečiť stravovanie zamestnancom vo všetkých zmenách
 - zodpovedajúce zásadám správnej výživy
 - priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti,
 - ktorí odpracovali viac ako štyri hodiny a to
 - prostredníctvom svojho vlastného stravovacieho zariadenia
 - prostredníctvom stravovacieho zariadenia iných zamestnávateľov
 - prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby
 - (poskytnutie finančného príspevku)
- povinnosť sa vzťahuje aj na dočasne prideleného zamestnanca (zamestnávateľ, agentúra dočasného zamestnávania)
- povinnosť sa nevzťahuje na
 - zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu (výnimka: ak na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny)
 - zamestnancov, ktorým zamestnávateľ poskytuje finančný príspevok na stravovanie

**Zvýšenie
stravného od
01.09.2022 a
1.1.2023**

Stravovanie zamestnancov
Zákonník práce

§ 152 ods.3

Zákon č.311/2001
Z.z.
Zákonník práce

§ 152 ods.4

Zákon č.311/2001
Z.z.
Zákonník práce

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie

- prostredníctvom svojho vlastného stravovacieho zariadenia, alebo prostredníctvom zariadenia iných zamestnávateľov
 - najmenej 55% ceny jedla
 - najviac do sumy 55% stravného poskytované pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa osobitného predpisu
- prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby
 - cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky
 - hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa osobitného predpisu

**Zvýšenie
stravného od
01.09.2022 a
1.1.2023**

Stravovanie zamestnancov
Zákonník práce
Siedma časť - SOCIÁLNA POLITIKA ZAMESTNÁVATEĽA

SOCIÁLNA POLITIKA ZAMESTNÁVATEĽA

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

- stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy

§ 131 ods.2 písm. j)
Zákon č.311/2001
Z.z.
Zákonník práce

- finančný príspevok na stravovanie
- **účelovo viazaný** finančný príspevok na stravovanie

**Zvýšenie
stravného od
01.09.2022 a
1.1.2023**

§ 5 ods.7 písm. b)
Zákon č.595/2003
Z.z.
o dani z príjmov

**Stravovanie zamestnancov
Daň z príjmov
zamestnanec**

- **príjem**
 - oslobodený od dane
 - hodnota stravy, finančný príspevok
- **oslobodenie od dane v prípade, ak je príspevok poskytnutý ako**
 - hodnota stravy poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku alebo
 - hodnota stravy v rámci stravovania zabezpečeného prostredníctvom iných subjektov podľa osobitného predpisu
 - finančný príspevok ak je poskytnutý za podmienok ustanovených v Zákonníku práce

**Zvýšenie
stravného od
01.09.2022 a
1.1.2023**

**Stravovanie zamestnancov
Daň z príjmov
zamestnanec**

§ 5 ods.7 písm. b)
Zákon č.595/2003
Z.z.
o dani z príjmov

- **Oslobodenie**
 - do 31.12.2021 v plnej výške hodnoty stravy
 - od 01.01.2022 v rozsahu ustanovenom Zákonníkom práce
- **Príspevok zamestnávateľa**
 - povinný príspevok (§ 152 ods.3 Zákonníka práce)
 - príspevok zo Sociálneho fondu (§ 152 ods.8 Zákonníka práce, § 7 ods.1 písm. a) Zákona o SF)
 - iný druh príspevku
- **Oslobodenie**
 - povinný príspevok (najviac do max. výšky príspevku)
 - príspevok zo sociálneho fondu (bez obmedzenia)

**Zvýšenie
stravného od
01.09.2022 a
01.01.2023**

**Stravovanie zamestnancov
Daň z príjmov
zamestnávateľ**

daňový výdavok

§ 19 ods.2 písm. c)
bod 5.

§ 19 ods.1
Zákon č.595/2003
Z.z.
o dani z príjmov

§ 17 ods.19 písm.
d) Z.z. o DZP

- príspevok na stravovanie zamestnancov
 - ak je príspevok poskytnutý za podmienok ustanovených v Zákonníku práce
 - ak je príspevok poskytnutý nad rámec podmienok ustanovených v Zákonníku práce, len v prípade, ak bola suma nad rámec zamestnancovi zdanená ako zamestnanecký benefit.
- poplatok za sprostredkovacie služby
 - pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby prostredníctvom stravovacích poukážok
 - maximálne 2% z hodnoty uvedenej na stravovacej poukážke
 - daňový výdavok až po zaplatení (§ 17 ods.19 písm. d)

**Zvýšenie
stravného od
01.09.2022 a
01.01.2023**

Stravovanie zamestnancov
Opatrenie MPSVaR o sumách stravného

- **Výška stravného**
 - Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 281/2022 Z. z. o sumách stravného
- **Aktuálny stav:**
 - zvýšenie sumy stravného pri tuzemských pracovných cestách s účinnosťou od 1. septembra 2022
- **Legislatívny proces:**
 - návrh na zvýšenie sumy stravného pri tuzemských pracovných cestách s účinnosťou od 1. januára 2023

**Zvýšenie
stravného od
01.09.2022 a
01.01.2023**

Stravovanie zamestnancov
Opatrenie MPSVaR o sumách stravného
aktuálny stav

§ 1

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

- Sumy stravného od 1.9.2022
 - a) **6,40 eura** pre časové pásmo 5 až 12 hodín,
 - b) **9,60 eura** pre časové pásmo nad 12 hodín až 18 hodín,
 - c) **14,50 eura** pre časové pásmo nad 18 hodín.

**Zvýšenie
stravného od
01.09.2022 a
01.01.2023**

Stravovanie zamestnancov
Opatrenie MPSVaR o sumách stravného
legislatívny proces

- Legislatívny proces č. LP/2022/683
 - Návrh na zvýšenie sumy stravného pri tuzemských pracovných cestách
 - Predpokladaná účinnosť od 1.1.2023
- Aktuálny stav v legislatívnom procese
 - Vyhodnotenie medzirezortného pripomienkového konania
 - Začiatok štádia: 15.11.2022

**Zvýšenie
stravného od
01.09.2022 a
01.01.2023**

Stravovanie zamestnancov
Opatrenie MPSVaR o sumách stravného
legislatívny proces

§ 1

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

- Sumy stravného od 1.1.2023
 - a) **6,80** eura pre časové pásmo 5 až 12 hodín,
 - b) **10,10** eur pre časové pásmo nad 12 hodín až 18 hodín,
 - c) **15,30** eura pre časové pásmo nad 18 hodín.

**Zvýšenie
stravného od
01.09.2022 a
01.01.2023**

Stravovanie zamestnancov
Opatrenie MPSVaR o sumách stravného
Suma stravného - porovnanie

Časové pásmo	Od 1.9.2022	Od 1.1.2023
5 - 12 hodín	6,40 Eur	6,80 Eur
12 - 18 hodín	9,60 Eur	10,10 Eur
nad 18 hodín	14,50 Eur	15,30 Eur

**Zvýšenie
stravného od
01.09.2022 a
01.01.2023**

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

Stravovanie zamestnancov
Opatrenie MPSVaR o sumách stravného
Účinnosť od 01.09.2022

- Minimálna hodnota stravovacej poukážky
 - **4,80 Eur** (75% sumy stravného 6,40 Eur poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín)
- Minimálny príspevok zamestnávateľa
 - **2,64 Eur** (55% z minimálnej hodnoty stravovacej poukážky 4,80 Eur)
- Maximálny príspevok zamestnávateľa
 - **3,52 Eur** (55% zo sumy 6,40 Eura)

**Zvýšenie
stravného od
01.09.2022 a
01.01.2023**

Stravovanie zamestnancov
Opatrenie MPSVaR o sumách stravného
Účinnosť od 01.01.2023

- Minimálna hodnota stravovacej poukážky
 - **5,10 Eur** (75% sumy stravného 6,80 Eur poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín)
- Minimálny príspevok zamestnávateľa
 - **2,80 Eur** (55% z minimálnej hodnoty stravovacej poukážky)
- Maximálny príspevok zamestnávateľa
 - **3,74 Eur** (55% zo sumy 6,80 Eura)

**Zvýšenie
stravného od
01.09.2022 a
01.01.2023**

**Stravovanie zamestnancov
Opatrenie MPSVaR o sumách stravného
Porovnanie**

Časové pásmo	Od 1.9.2022	Od 1.1.2023
Suma stravného (5 - 12 hodín)	6,40 Eur	6,80 Eur
Min. hodnota stravovacej poukážky	4,80 Eur	5,10 Eur
Min. príspevok zamestnávateľa	2,64 Eur	2,80 Eur
Max. príspevok zamestnávateľa	3,52 Eur	3,74 Eur

**Zvýšenie
stravného od
01.09.2022 a
01.01.2023**

Stravovanie zamestnancov
Opatrenie MPSVaR o sumách stravného
Príklad č.1

- V mesiaci je 20 pracovných dní, zamestnávateľ poskytuje svojim zamestnancom stravné lístky vo výške:
 - 4,80 Eur od 1.9.2022
 - 5,10 Eur od 1.1.2023
- Zamestnávateľ prispieva v maximálnej výške na stravný lístok:
 - 3,52 Eur od 1.9.2022
 - 3,74 Eur od 1.1.2023
- Rozdiel je hradený zo **sociálneho fondu**

**Zvýšenie
stravného od
01.09.2022 a
01.01.2023**

**Stravovanie zamestnancov
Opatrenie MPSVaR o sumách stravného
Príklad č.1**

	Od 01.09.2022	Od 01.01.2023
Počet prac. dní	20	20
Hodnota stravovacej poukážky	4,80 Eur	5,10 Eur
Hodnota stravovacích poukážok / mesiac	96 Eur	102 Eur
Príspevok zamestnávateľa	70,40 Eur	74,80 Eur
Príspevok zo SF	25,60 Eur	27,20 Eur
Príjem zamestnanca	96 Eur	102 Eur
Reálne zvýšenie príjmu zamestnanca	96 Eur	102 Eur

**Zvýšenie
stravného od
01.09.2022 a
01.01.2023**

Stravovanie zamestnancov
Opatrenie MPSVaR o sumách stravného
Príklad č.2

- V mesiaci je 20 pracovných dní, zamestnávateľ poskytuje svojim zamestnancom stravné lístky vo výške:
 - 4,80 Eur od 1.9.2022
 - 5,10 Eur od 1.1.2023
- Zamestnávateľ prispieva v maximálnej výške na stravný lístok:
 - 3,52 Eur od 1.9.2022
 - 3,74 Eur od 1.1.2023
- Rozdiel je hradený **zamestnancom**

**Zvýšenie
stravného od
01.09.2022 a
01.01.2023**

**Stravovanie zamestnancov
Opatrenie MPSVaR o sumách stravného
Príklad č.2**

	Od 01.09.2022	Od 01.01.2023
Počet prac. dní	20	20
Hodnota stravovacej poukážky	4,80 Eur	5,10 Eur
Hodnota stravovacích poukážok / mesiac	96 Eur	102 Eur
Príspevok zamestnávateľa	70,40 Eur	74,80 Eur
Príspevok zamestnanca	25,60 Eur	27,20 Eur
Príjem zamestnanca	70,40 Eur	74,80 Eur
Reálne zvýšenie príjmu zamestnanca	44,80 Eur	47,60 Eur

**Zvýšenie
stravného od
01.09.2022 a
01.01.2023**

Stravovanie zamestnancov
Opatrenie MPSVaR o sumách stravného
Príklad č.3

- V mesiaci je 20 pracovných dní, zamestnávateľ poskytuje svojim zamestnancom stravné lístky vo výške:
 - 6,- Eur od 1.9.2022
 - 6,- Eur od 1.1.2023
- Zamestnávateľ prispieva v maximálnej výške na stravný lístok:
 - 3,52 Eur od 1.9.2022
 - 3,74 Eur od 1.1.2023
- Rozdiel je hradený **zo sociálneho fondu**

**Zvýšenie
stravného od
01.09.2022 a
01.01.2023**

**Stravovanie zamestnancov
Opatrenie MPSVaR o sumách stravného
Príklad č.3**

	Od 01.09.2022	Od 01.01.2023
Počet prac. dní	20	20
Hodnota stravovacej poukážky	6 Eur	6 Eur
Hodnota stravovacích poukážok / mesiac	120 Eur	120 Eur
Príspevok zamestnávateľa	70,40 Eur	74,80 Eur
Príspevok zo SF	49,60 Eur	45,20 Eur
Príjem zamestnanca	120 Eur	120 Eur
Reálne zvýšenie príjmu zamestnanca	120 Eur	120 Eur

**Zvýšenie
stravného od
01.09.2022 a
01.01.2023**

Stravovanie zamestnancov
Opatrenie MPSVaR o sumách stravného
Príklad č.4

- V mesiaci je 20 pracovných dní, zamestnávateľ poskytuje svojim zamestnancom stravné lístky vo výške:
 - 6,- Eur od 1.9.2022
 - 6,- Eur od 1.1.2023
- Zamestnávateľ prispieva v maximálnej výške na stravný lístok:
 - 3,52 Eur od 1.9.2022
 - 3,74 Eur od 1.1.2023
- Rozdiel je hradený **zamestnancom**

**Zvýšenie
stravného od
01.09.2022 a
01.01.2023**

**Stravovanie zamestnancov
Opatrenie MPSVaR o sumách stravného
Príklad č.4**

	Od 01.09.2022	Od 01.01.2023
Počet prac. dní	20	20
Hodnota stravovacej poukážky	6,- Eur	6,- Eur
Hodnota stravovacích poukážok / mesiac	120 Eur	120 Eur
Príspevok zamestnávateľa	70,40 Eur	74,80 Eur
Príspevok zamestnanca	49,60 Eur	45,20 Eur
Príjem zamestnanca	70,40 Eur	74,80 Eur
Reálne zvýšenie príjmu zamestnanca	20,80 Eur	29,60 Eur

Elektronizácia stravných lístkov od 01.01.2023

§ 152 ods.4
Zákon č.311/2001
Z.z.
Zákonník práce

Stravovanie zamestnancov Elektronická forma stravných lístkov

- Zamestnávateľ poskytuje stravovaciou poukážku v elektronickej forme
- to neplatí, ak použitie stravovacej poukážky v elektronickej forme zamestnancom počas pracovnej zmeny na pracovisku v jeho blízkosti nie je možné.

Elektronizácia stravných lístkov od 01.01.2023

Zákon č. 76/2021
Z. z., ktorým sa
mení a dopĺňa zákon
č. 311/2001 Z. z.
Zákonník práce

Stravovanie zamestnancov Elektronická forma stravných lístkov



Dôvodová správa

- Návrhom sa zavádza elektronická forma stravovacej poukážky, **ktorá bude povinná od 1.1.2023**
- **výnimkou** sú prípady, kedy sa elektronická stravovacia poukážka nebude môcť **z objektívnych dôvodov** použiť na pracovisku alebo v jeho blízkosti, t. j. stravovacie zariadenie, ale napr. aj obchod, bufet nebude prijímať elektronické stravovacie poukážky. Nie všade bude možné vybudovať sieť a akceptačné miesta na používanie elektronických stravovacích poukážok, napr. malé obce, malé obchody, bufety, a pod.)
- Účinnosť od 1.1.2023 je navrhnutá z dôvodu, aby sa subjekty, ktorých sa to týka, **mohli v dostatočnom časovom priestore pripraviť na poskytovanie, ako aj na prijímanie** elektronických stravovacích poukážok

**Elektronizácia
stravných
lístkov od
01.01.2023**

**Stravovanie zamestnancov
Elektronická forma stravných lístkov**

- **Elektronická forma stravných lístkov je od 1.1.2023 povinná**
- **Pre uplatnenie výnimky (stravovacie poukážky v papierovej podobe) musia existovať objektívne dôvody**
- **Zákonník práce neobsahuje**
 - **definovanie objektívnych dôvodov, pre uplatnenie výnimky**
 - **definovanie spôsobu preukazovania existencie „objektívnych dôvodov“**
 - **definovanie pojmu „blízkosť“**
 - **prechodné ustanovenie, upravujúce v akom období je možné používať stravovacie poukážky v papierovej podobe po 01.01.2023**
- **V prípade existencie možností použitia stravovacej poukážky v elektronickej forme zamestnancom počas pracovnej zmeny na pracovisku alebo v jeho blízkosti, existujú objektívne dôvody pre používanie elektronickej formy stravných lístkov**

Elektronizácia stravných lístkov od 01.01.2023

§ 2 ods.1 písm. a)
bod 1.

Zákon č. 125/2006
Z. z.
o inšpekcii práce

§ 2 ods.1 písm. b)
Zákon č. 125/2006
Z. z.
o inšpekcii práce

Stravovanie zamestnancov
Elektronická forma stravných lístkov
Inšpektorát práce

inšpekcia práce

- **dozor** nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov
- **vyvodzovanie zodpovednosti** za porušovanie pracovnoprávnych predpisov

Elektronizácia stravných lístkov od 01.01.2023

§ 19 ods.1 písm. a)
Zákon č. 125/2006
Z. z.
o inšpekcii práce

§ 19 ods.1 písm. a)
§ 19 ods.1 písm. c)
Zákon č. 125/2006
Z. z.
o inšpekcii práce

Stravovanie zamestnancov Elektronická forma stravných lístkov Inšpektorát práce

- **Správny delikt**
 - porušenie povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov
 - možnosť uloženia pokuty
- **Osoba** ktorej môže byť uložená pokuta
 - zamestnávateľ
 - vedúci zamestnanec a štatutárny orgán podľa osobitného predpisu, ktorý svojím zavinením
 - porušil povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných predpisov
 - dal pokyn na také porušenie alebo
 - zatajil skutočnosti dôležité na výkon inšpekcie práce,

**Elektronizácia
stravných
lístkov od
01.01.2023**

Stravovanie zamestnancov
Elektronická forma stravných lístkov
Inšpektorát práce

Výška sankcie za správny delikt

§ 19 ods.1 písm. a)
Zákon č. 125/2006
Z. z.
o inšpekcii práce

- zamestnávateľ
 - do 100.000,- Eur

§ 19 ods.1 písm. c)
Zákon č. 125/2006
Z. z.
o inšpekcii práce

- vedúci zamestnanec a štatutárny orgán podľa osobitného predpisu
 - do štvornásobku priemerného mesačného zárobku

Elektronizácia stravných lístkov od 01.01.2023

§ 19 ods.4

§ 19 ods.6

Zákon č. 125/2006
Z. z.

o inšpekcii práce

Stravovanie zamestnancov Elektronická forma stravných lístkov Inšpektorát práce

- Pokutu možno uložiť **najneskôr do troch rokov** odo dňa, keď bola porušená povinnosť
- Inšpektorát práce pri ukladaní pokuty zohľadňuje jej **preventívne** pôsobenie
- Pri určovaní **výšky** pokuty **sa prihliada** najmä na
 - závažnosť zisteného porušenia povinností a závažnosť ich následkov
 - počet zamestnancov zamestnávateľa a riziká, ktoré sa vyskytujú v činnosti zamestnávateľa
 - skutočnosť, či zistené porušenie povinností je dôsledkom neúčinného systému riadenia ochrany práce u zamestnávateľa alebo či ide o ojedinelý výskyt nedostatku
 - opakované zistenie toho istého nedostatku
- Uložením pokuty vedúcemu zamestnancovi nie je dotknutá zodpovednosť zamestnávateľa za to isté porušenie povinnosti vyplývajúcej z tohto zákona a osobitných predpisov

Problematickosť uloženie pokuty

- **preukázanie porušenia** povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov je v tomto prípade **obtiažné**
 - nie je definovaný spôsob preukázania existencie objektívnych dôvodov
 - prípadná kontrola je vykonávaná ex-post (vo väzbe na moment obstaranie stravných lístkov)
- **závažnosť** porušenia povinností a následkov je **minimálna**
- **použitie** stravných lístkov **v papierovej podobe** po 01.01.2023 **je zákonom prípustné** (objektívne dôvody)

Nepeňažný benefit od 01.01.2022

Nepeňažné plnenie zamestnancovi Daň z príjmov

§ 2 písm. c)
Zákon č.595/2003
Z. z.
o dani z príjmov

§ 2 písm. f)
Zákon č.595/2003
Z. z.
o dani z príjmov

§ 2 písm. h)
Zákon č.595/2003
Z. z.
o dani z príjmov

- **Príjem**
 - peňažné plnenie a **nepeňažné plnenie** dosiahnuté aj zámenou, ocenené cenami bežne používanými v mieste a v čase plnenia alebo spotreby, a to podľa druhu, kvality, prípadne miery opotrebenia predmetného plnenia
- **Predmet dane (daňovník s neobmedzenou daňovou povinnosťou)**
 - príjem (výnos) plynúci zo zdrojov na území Slovenskej republiky a zo zdrojov v zahraničí
- **Zdaniteľný príjem**
 - príjem, ktorý je predmetom dane a nie je oslobodený od dane podľa tohto zákona ani medzinárodnej zmluvy

§ 5 ods.1 písm. a)
Zákon č.595/2003
Z. z.
o dani z príjmov

§ 5 ods.1 písm. g)
Zákon č.595/2003
Z. z.
o dani z príjmov

§ 5 ods.2
Zákon č.595/2003
Z. z.
o dani z príjmov

- **Príjem zo závislej činnosti**
 - príjem zo súčasného alebo z predchádzajúceho pracovnoprávneho vzťahu, služobného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo členského pomeru, alebo z obdobného vzťahu, v ktorom je daňovník pri výkone práce pre platiteľa príjmu povinný dodržiavať pokyny alebo príkazy platiteľa príjmu
 - príjem plynúci v súvislosti s minulým, súčasným alebo budúcim výkonom závislej činnosti alebo funkcie bez ohľadu na to, či daňovník pre platiteľa príjmu skutočne vykonával, vykonáva alebo bude vykonávať túto závislú činnosť alebo funkciu,
 - príjem bez ohľadu na jeho právny dôvod
 - pravidelné, nepravidelné alebo jednorazové príjmy, ktoré sa vyplácajú, poukazujú alebo pripisujú k dobru, alebo spočívajú v inej forme plnenia zamestnancovi od zamestnávateľa alebo v súvislosti s výkonom závislej činnosti

Nepeňažný benefit od 01.01.2022

Nepeňažné plnenie zamestnancovi
Úhrnná suma najviac 500,- Eur
Daň z príjmov

§ 5 ods.7 písm. o)
Zákon č.595/2003
Z. z.
o dani z príjmov

- nepeňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi
- úhrnná suma najviac 500,- eur za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov
- účinnosť od 1.1.2022
 - použite až na nepeňažné plnenie poskytnuté a zúčtované zamestnancom po 31. decembri 2021
- na strane zamestnanca plnenie oslobodené od dane,
 - pri splnení podmienok, ustanovených Zákonom o dani z príjmov
 - **ak Zákon o dani z príjmov neustanovuje inak**

Nepeňažný benefit od 01.01.2022

Nepeňažné plnenie zamestnancovi
Úhrnná suma najviac 500,- Eur
zamestnanec

§ 5 ods.7 písm. o)
Zákon č.595/2003
Z. z.
o dani z príjmov

- podmienky pre možnosť oslobodenia
 - nepeňažná forma plnenia
 - úhrnná suma 500,- Eur za zdaňovacie obdobie od **všetkých** zamestnávateľov
 - plnenie zo zdrojov zamestnávateľa
 - výdavok/náklad je u zamestnávateľa možné uplatniť ako výdavok na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov (daňový výdavok)
 - výdavok/náklad nie je uplatnený u zamestnávateľa ako daňový výdavok
 - zákon o dani z príjmov neustanovuje iný špecifický spôsob oslobodenia od dane na danú formu nepeňažného plnenia

Nepeňažný benefit od 01.01.2022

Nepeňažné plnenie zamestnancovi
Úhrnná suma najviac 500,- Eur
zamestnávateľ

§ 5 ods.7 písm. o)
Zákon č.595/2003
Z. z.
o dani z príjmov

§ 39 ods.1
Zákon č.595/2003
Z. z.
o dani z príjmov

- vynaloženie prostriedkov (vznik výdavkov/nákladov) na predmetné nepeňažné plnenie
- možnosť uplatnenia vynaložených prostriedkov na nepeňažné plnenie ako výdavkov (nákladov) na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľného príjmu
- vynaložené prostriedky (výdavok/náklad) nie sú uplatnené ako výdavok na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov (pre splnenie možnosti oslobodenia plnenia od dane na strane zamestnanca)
- povinnosť viesť pre zamestnancov mzdové listy
 - mzdový list musí na daňové účely obsahovať za každý kalendárny mesiac aj sumy oslobodené od dane

Nepeňažné plnenie v praxi

- poukážky (napr. DOXX)
 - na kultúru, šport
 - na nákup
 - na vstup do wellness / posilňovne
 - jazykové kurzy
 - užívanie parkovacieho miesta a pod.
- karty (napr. DOXX)
 - doplnkové dôchodkové sporenie
 - životné alebo úrazové poistenie
 - Používanie motorového vozidla

- Poskytnutie poukazu, za ktorý zamestnanec získa tovar alebo službu **u vopred určeného dodávateľa** (použitie poukazu je od začiatku limitované na vybraný okruh dodávateľov tovaru alebo služby)
 - **splnená podmienka** pre uplatnenie oslobodenia podľa § 5 ods. 7 písm. o) ZDP
- Poskytnutie poukazu, za ktorý zamestnanec získa tovar alebo službu **u ktoréhokoľvek dodávateľa**
 - **nie je splnená podmienka** pre uplatnenie oslobodenia podľa § 5 ods. 7 písm. o) ZDP (platobný nástroj)

**Nepeňažný
benefit od
01.01.2022**

Nepeňažné plnenie zamestnancovi
Úhrnná suma najviac 500,- Eur

Nepeňažné plnenie (§ 5 ods. 7 písm. o) ZDP)	Peňažná odmena
Zamestnanec	Zamestnanec
Oslobodený príjem od dane a odvodov	Príjem, ktorý je predmetom dane, podlieha dani aj odvodom
Zamestnávateľ	Zamestnávateľ
Nepeňažný príjem zamestnanca je nedaňovým výdavkom zamestnávateľa	Peňažný príjem zamestnanca môže byť daňovým výdavkom zamestnávateľa

**Nepeňažný
benefit od
1.1.2022**

Nepeňažné plnenie zamestnancovi
Úhrnná suma najviac 500,- Eur
Porovnanie

	Nepeňažné plnenie (§5 ods. 7 písm. o) ZDP)	Peňažné plnenie
Zamestnanec		
Hodnota plnenia	500,- Eur	500,- Eur
Odvody	0,- Eur	67,- Eur
Daň z príjmov FO	0,- Eur	82,27 Eur
Netto príjem	500,- Eur	350,73 Eur
Zamestnávateľ		
Hodnota (náklad) plnenia	500,- Eur	500,- Eur
Odvody	0,- Eur	176,- Eur
Daň z príjmov PO (21%)	105,- Eur	142,- Eur (-)
Náklad celkom (vrátane odvodov a DPPO)	605,- Eur	676,- Eur
Reálna potreba finančných prostriedkov	605,- Eur	534,- Eur (676,- Eur)

Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii

- dopĺňajú a rozširujú sa ustanovenia Zákonníka práce, ktoré sa týkajú pracovnej zmluvy a povinnosti zamestnávateľa poskytovať informácie o pracovných podmienkach, podmienkach zamestnávania a o vykonávanej práci
- zavádza sa nové právo zamestnanca žiadať o prechod na inú formu zamestnania (napr. z určitej doby na neurčitý čas)

Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ

- dopĺňajú a spresňujú sa ustanovenia Zákonníka práce, ktoré sa týkajú rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom rodičov, ale i osôb s opatrovateľskými povinnosťami,
- zavádza sa otcovská dovolenka,
- osoby, ktoré sa starajú o deti, majú možnosť žiadať o flexibilnejšie formy práce, atď.

**Zmena v
Zákonníku práce
od 01.11.2022**

Legislatíva
Zákonník práce
Čl. I Základné zásady

Čl. 1
Základné zásady

Dôvodová správa

- slová „spravodlivé a uspokojivé“ sa nahrádzajú slovami „spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné“
 - pracovné podmienky (t.j. aj mzdové podmienky) a podmienky zamestnávania
- *transparentné*
 - *aby zamestnanec vedel, za akých podmienok bude vykonávať prácu*
- *predvídateľné*
 - *aby zamestnanec vedel, kedy a v akom rozsahu bude vykonávať prácu*

**Zmena v
Zákonníku práce
od 01.11.2022**

Legislatíva
Zákonník práce
§ 13

Čl. 1
Základné zásady

§ 13 ods.7 až 9

- Úprava vecného obsahu v oblasti: zákazy konania, podanie sťažnosti, ochrana pred postihom pri uplatnení práv, súdna ochrana
- právo zamestnanca podať sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, nedodržaním podmienok podľa a porušením práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu
- zákaz prenasledovania a iných postihov za to, že zamestnanec podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľa sťažnosť, podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie
- povinnosť zamestnávateľa preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov, ak zamestnanec zamestnanec oznámi súdu, že k skončeniu došlo z dôvodu že si uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu (obrátené dôkazné bremeno)

§ 13 ods.6

Dôvodová správa

- **Zákaz zákazu výkonu inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času**
- **Zákaz konkurencie (§ 83) týmto nie je dotknutý**
- *Zamestnávateľ by nemal zakazovať pracovníkovi, aby sa zamestnal aj u iných zamestnávateľov mimo rozvrhu pracovného času určeného uvedeným zamestnávateľom ani ho kvôli tomu nijako znevýhodňovať.*

§ 38

Dôvodová správa

- **Minimálna odberná lehota na doručovanie**
- 10 dní
- *navrhuje sa upraviť dĺžka lehoty uloženia zásielky*
- *zamestnávateľ nesmie skrátiť odbernú lehotu pod určitý počet dní (10 dní).*

§ 38a

Poskytovania informácií zamestnancom

- **Forma poskytovania informácií zamestnancom**
 - v listinnej podobe,
 - v elektronickej podobe
- **Elektronická podoba**
 - ak zamestnanec má k elektronickej podobe informácie prístup, môže si ju uložiť a vytlačiť a zamestnávateľ uchová doklad o jej odoslaní alebo o jej prijatí

§ 40 ods.12

Definícia pojmu „trvanie pracovného pomeru“

- trvanie predchádzajúceho pracovného pomeru, na ktorý bezprostredne nadväzuje trvanie nového pracovného pomeru

Úprava náležitostí pracovnej zmluvy

§ 43

- *V pracovnej zmluve sa povinne dohodnú len je všeobecné podstatné náležitosti, ktoré vymedzuje § 43 ods. 1 Zákonníka práce, bez ktorých by pracovná zmluva nevznikla.*

§ 44

- *Pri ostatných pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania má zamestnávateľ voľbu*
 - *poskytnutie vo forme písomnej informácie (a podľa navrhovaného § 38a prípadne vo forme elektronického dokumentu),*
 - *dohodnutie v pracovnej zmluve ako ďalšie pracovné podmienky.*

Skúšobná doba

§ 45 ods.2

- U zamestnanca s pracovným pomerom na určitú dobu nesmie byť dohodnutá skúšobná doba dlhšia ako polovica dohodnutej doby trvania pracovného pomeru
- *dĺžka skúšobnej doby musí byť primeraná predpokladanému trvaniu zmluvy a povahe práce.*

Dôvodová správa

Informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania

§ 47a

- povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o jeho pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania najmenej v rozsahu údajov uvedených v § 47a, ak ich neobsahuje pracovná zmluva
- *Cieľom je, aby zamestnávateľ:*
 - *dal zamestnancovi písomné vyhotovenie informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania*
 - *toto vyhotovenie informácie dal zamestnancovi do určitej doby*
 - *aby tieto podmienky nejakým spôsobom sformuloval – presným popisom práv a povinností alebo odkazom na právny predpis alebo kolektívnu zmluvu*

Dôvodová správa

§ 49b

Dôvodová správa

Prechod na inú formu zamestnania

- Povinnosť zamestnávateľa poskytnúť písomnú odôvodnenú odpoveď do jedného mesiaca odo dňa podania žiadosti
 - zamestnancovi s pracovným pomerom na určitú dobu alebo s pracovným pomerom na kratší pracovný čas,
 - ktorého pracovný pomer trvá viac ako šesť mesiacov a
 - ktorému uplynula skúšobná doba, ak bola dohodnutá,
 - na jeho žiadosť o prechod na pracovný pomer na neurčitý čas alebo na ustanovený týždenný pracovný čas

- *Pracovníci by mali mať možnosť požiadať o inú predvídateľnejšiu a istejšiu formu zamestnania, ak je k dispozícii, a dostať odôvodnenú písomnú odpoveď od zamestnávateľa, pričom sa zohľadnia potreby zamestnávateľov aj pracovníkov.*

**Zmena v
Zákonníku práce
od 01.11.2022**

Legislatíva
Zákonník práce
§ 76, § 76a

§ 76 ods.8
(odstupné)

§ 76a ods.5
(odchodné)

Dôvodová správa

Odstupné, Odchodné

- Ak zamestnanec zomrie pred uplynutím výpovednej doby alebo pred dohodnutým dňom skončenia pracovného pomeru, na účely odstupnéhosa za deň skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou považuje deň smrti zamestnanca
- Ak zamestnanec zomrie, za deň skončenia pracovného pomeru sa považuje deň smrti zamestnanca.
- *opakované otázky z praxe*
- *vychádza sa z tohto, akoby sa deň smrti zamestnanca považoval za deň skončenia pracovného pomeru.*

§ 131 ods.2 písm. j)

Dôvodová správa

Zrážky zo mzdy a poradie zrážok

-“nevyúčtované preddavky na príspevok zamestnávateľa na stravovanie alebo na účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie“
- *vykonávanie zrážok zo mzdy v súvislosti so stravovaním zamestnancov podľa § 152 Zákonníka práce nie je uvedené medzi dôvodmi na jednostranný výkon zrážok zamestnávateľom,*
- *vykonávanie daných zrážok je možné vykonávať iba na základe uzatvorenej dohody o zrážkach zo mzdy medzi zamestnávateľom a zamestnancom*
- *dohoda o zrážkach zo mzdy za účelom zrážky príspevku zamestnanca na cenu jedla, je špecifická v tom zmysle, že smeruje aj na zabezpečenie budúcich pohľadávok*

§ 223 ods.3

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

- Na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, pri ktorých
 - priemerný týždenný pracovný čas presiahne tri hodiny
 - v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov,sa primerane vzťahujú ustanovenia upravujúce náležitosti pracovnej zmluvy a informačné povinnosti zamestnávateľa o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania zamestnancov v pracovnom pomere.

Minimálna predvídateľnosť práce

§ 223a ods.3

- Povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi pri uzatvorení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti písomnú informáciu o
 - dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce,
 - lehote, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom, ktorá nesmie byť kratšia ako 24 hodín.

§ 223a ods.4

- V prípade zrušení výkonu práce v lehote kratšej, zamestnancovi patrí v uvedenom prípade náhrada odmeny najmenej v sume 30 % odmeny, ktorú by zamestnanec dosiahol, ak by sa práca vykonala.

§ 252s

Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. novembra 2022

- Povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovnoprávny vzťah vznikol pred 1. novembrom 2022 a ktorého priemerný týždenný pracovný čas presiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov, písomnú informáciu o dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce, ak zamestnanec o túto informáciu požiada a ak mu zamestnávateľ túto informáciu už neposkytol podľa predpisov účinných do 31. októbra 2022.
- Zamestnávateľ poskytne požadovanú informáciu do jedného mesiaca odo dňa podania žiadosti zamestnanca.

§ 152 ods.4

Stravovanie zamestnancov

- Zamestnávateľ poskytuje stravovaciú poukážku v elektronickej forme
- to neplatí, ak použitie stravovacej poukážky v elektronickej forme zamestnancom počas pracovnej zmeny na pracovisku v jeho blízkosti nie je možné.
- *str. 26 až 33 vyššie*

§ 152 ods.4

Príspevok na štátom podporované nájomné bývanie

- Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, príspevok na štátom podporované nájomné bývanie, ak je zamestnanec v pracovno-právnom vzťahu so zamestnávateľom k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa príspevok poskytuje
- Zamestnanec je nájomcom bytu štátom podporovaného nájomného bývania na základe nájomnej zmluvy podľa osobitného predpisu,
- Výška príspevku je najviac 4 eurá na meter štvorcový podlahovej plochy bytu, najviac však v sume 360 eur za kalendárny mesiac

§ 152 ods.4

Príspevok na štátom podporované nájomné bývanie

- U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas podľa § 49, sa suma príspevku na štátom podporované nájomné bývanie za kalendárny mesiac podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.
- U zamestnanca, s ktorým zamestnávateľ uzatvoril pracovný pomer v priebehu kalendárneho mesiaca, sa suma príspevku na štátom podporované nájomné bývanie podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom počtu kalendárnych dní od začatia pracovného pomeru k poslednému dňu kalendárneho mesiaca a počtu kalendárnych dní v danom mesiaci.

Dohoda o pracovnej činnosti na sezónne práce

- Využívaná pri sezónnej práci
- Povinnosť zamestnávateľa označiť túto dohodu ako dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce
- Podstatné náležitosti dohody pri sezónnej práci:
 - musí byť uzavretá pod sankciou neplatnosti výlučne v písomnej forme
 - jedno vyhotovenie je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi
 - musí obsahovať povinné náležitosti.

§ 228a

Dohoda o pracovnej činnosti na sezónne práce

- odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.
- dohodnutý rozsah pracovného času
 - priemerný týždenný pracovný čas za dobu trvania dohody, najviac však za štyri mesiace, nesmie presiahnuť 40 hodín
- najviac na 8 mesiacov

**Stravné lístky
vs.
Finančný
príspevok**

§ 152 ods.7
Zákon č.311/2001
Z.z.
Zákonník práce

Stravovanie zamestnancov
Zákonník práce

- možnosť výberu medzi stravovaním formou stravovacej poukážky, alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie
 - povinnosť zamestnávateľa umožniť výber
 - účinnosť od 1.3.2021
- viazanosť zamestnanca svojim výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže
- podrobnosti výberu a realizácie môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise

**Stravné lístky
vs.
Finančný
príspevok**

Stravovanie zamestnancov
Zákonník práce
Siedma časť - SOCIÁLNA POLITIKA ZAMESTNÁVATEĽA

§ 152 ods.1

Zákon č.311/2001

Z.z.

Zákonník práce

§ 131 ods.2 písm. j)

Zákon č.311/2001

Z.z.

Zákonník práce

- stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy
- finančný príspevok na stravovanie
 - **účelovo viazaný** finančný príspevok na stravovanie
- stravovacie poukážky vo vyššej miere zabezpečujú realizáciu sociálnej politiky zamestnávateľa v oblasti zabezpečenia stravovania

**Stravné lístky
vs.
Finančný
príspevok**

Stravovanie zamestnancov
Zákonník práce
Exekúcia

- **Vo všeobecnosti platí, že zrážky zo mzdy a z iných príjmov sa vykonávajú z čistej mzdy zamestnanca.**
- Do čistej mzdy zamestnanca nepatrí náhrada nákladov:
 - spojených s pracovným výkonom,
 - spojených s pracovnými cestami, kam podľa osobitných predpisov patrí aj stravné
- príspevok na stravné nebude podliehať exekúcii.
- **Ak exekúciu zamestnancovi vykonáva priamo exekútor na jeho účte v banke a nejde o zrážku zo mzdy, nie je zaručené, že nemôže siahnuť aj na príspevok na stravovanie**

**Stravné lístky
vs.
Finančný
príspevok**

Stravovanie zamestnancov
Zákonník práce
Exekúcia

- v prípade stravných lístkov a stravovacích kariet nejde o prostriedky, ktoré by mohli byť predmetom exekúcie,
- exekútor nemá právo siahnuť na kredit na stravovacej karte
- v prípade finančného príspevku na stravovanie, ktorý je zamestnancovi vyplácaný na jeho bežný účet, pri výkone exekúcie prostriedkov na bežnom účte v banke, finančný príspevok môže byť predmetom exekúcie

**Rozdielnosť v
účtovaní stravných
lístkov a
eStraveniek**

§ 25 ods. 6 písm. c)
Zákon č. 431/2002
Z. z.
o účtovníctve

Stravovanie zamestnancov

Účtovanie

Papierové stravovacie poukážky

Príspevok zo SF

- z účtovného hľadiska cenina
- ocenenie menovitou hodnotou
 - cena uvedená na stravnom lístku

**Rozdielnosť v
účtovaní stravných
lístkov a
eStraveniek**

Stravovanie zamestnancov
Účtovanie
Papierové stravovacie poukážky
Príspevok zo SF

Účtovný prípad	Doklad	MD	D
Nákup SP	Faktúra	213	321
Provízia dodávateľovi (2%)		518	321
DPH z provízie		343	321
Úhrada za nákup SP	Bankový výpis	321	221
Výdaj (SP) (55% zo hodnoty SP)	Interný doklad	527	213
Príspevok zo SF		472	213
Predpis pohľadávky voči zamestnancovi		335	213
Zrážka zo mzdy zamestnanca	Interný doklad	331	335

**Rozdielnosť v
účtovaní stravných
lístkov a
eStraveniek**

Stravovanie zamestnancov
Účtovanie
Papierové stravovacie poukážky
Celková hodnota preplatená zamestnávateľom

Účtovný prípad	Doklad	MD	D
Nákup SP	Faktúra	213	321
Provízia dodávateľovi (2%)		518	321
DPH z provízie		343	321
Úhrada za nákup SP	Bankový výpis	321	221
Výdaj (SP)	Interný doklad	527	213
Príspevok zo SF		472	213
Príspevok nad rámec zákonných povinností		528	213

Stravovanie zamestnancov

Účtovanie

Elektronická stravovacia poukážka

Príspevok zo SF

- Karta
 - je možné ju „dobíjať“ – kredit
 - nejedná sa o ceninu
 - nadobudnutie a odovzdanie - podsúvaha
- Kredit
 - výška závisí od Zmluvy medzi zamestnávateľom a poskytovateľom karty
 - účel stravovanie
 - dobitie kreditu sa neúčtuje

**Rozdielnosť v
účtovaní stravných
lístkov a
eStraveniek**

Stravovanie zamestnancov

Účtovanie

Elektronická stravovacia poukážka

Príspevok zo SF

Účtovný prípad	Doklad	MD	D
Odmena za nadobudnutie elektronických kariet	Faktúra	518	321
DPH		343	321
Zrážka z titulu príspevku zamestnanca na stravu	Interný doklad	331	333
Pohľadávka voči zamestnancom	Faktúra	335	321
Zaúčtovanie do nákladov 55% hodnoty poskytnutého stravovania		527	321
Príspevok zo SF		472	321
Vzájomné započítanie záväzku a pohľadávky voči zamestnancovi	Interný doklad	333	335

Kontakt

Poradca:

- **TAX OFFICE Hennel & Králik, s.r.o.**
- Digital Park I., Einsteinova 21, 851 01 Bratislava, Slovenská republika
- Obchodný register : Okresný súd Bratislava I, oddiel : Sr, vložka č. 131092/B
- SKDP : číslo osvedčenia 47/2002
- www.taxoffice.sk

Vypracoval:

- **Mgr. Ing. Peter Hennel**
- daňový poradca, SKDP č. osvedčenia 631/2000

ĎAKUJEM ZA POZORNOST'

www.taxoffice.sk