



Prehrana radnika – neoporeziva naknada i organizacija

Neven Baica, mag. oec.

U ovom članku pojašnjavamo na koje sve načine poslodavac može sudjelovati u organiziranju prehrane radnika, sa ciljem unapređenja izbora koji su radniku na raspolaganju, ali i sa ciljem kontrola načina korištenja obje neoporezive naknade za prehranu radnika u svrhu zadržavanje njihove neoporezivosti i smanjenja s njima povezanih administrativnih troškova

1. Uvod

Prehrana radnika na teret poslodavca nije novina Hrvatskog zakonodavstva. Prije osamostaljenja takva prehrana često se osigurala preko restorana u vlasništvu tvornica ili administrativnih organizacija, a bila je i poticana od strane države neoporezivim primitkom za potrebe prehrane na koji je radnik imao pravo, a koji se nazivao *naknadom za topli obrok*. Nakon tranzicije društva u sustav kojeg pogrešno smatramo liberalnim kapitalizmom, naknada za topli obrok postala je oporeziva, a tvorničkim restoranima naljepljena je stigma relikta propalog sustava i otvorene prijetnje tržištu ugostiteljskih usluga.

Kao reakcija na kritično stanje na tržištu rada u RH, neoporeziva naknada za prehranu ponovno je vraćena *Pravilnikom* o izmjenama i dopunama *Pravilnika* o porezu na dohodak (Nar. nov., br. 80/19) koji je stupio na snagu 1. rujna 2019. godine.

U ovom članku pojašnjavamo pravila vezana uz neoporezivu naknadu za prehranu. Posebnu pažnju u ovom članku posvećujemo organizaciji prehrane radnika. U članku detaljno pojašnjavamo koji organizacijski modeli su poslodavcu na raspolaganju, koje su prednosti i nedostaci pojedinog modela. U ovom članku pojašnjavamo i način vođenja evidencija bitnih za ispravnu primjenu uvjeta koje treba zadovoljiti da bi naknade za prehranu ostale neoporezive.

U okviru ovog poglavlja dajemo osnovne, odnosno pravne izvore za neoporezivu naknadu za prehranu, kao i pravne izvore koje omogućuju poslodavcu da o svom trošku uredi prostore za prehranu radnika.

1.1. Pravni izvori

Iz odredbi članka 7. stavaka 1. i 2. **Zakona o porezu na dobit** (Nar. nov., br. 177/04, 90/05, 57/06, 146/08, 80/10, 22/12, 148/13, 143/14, 50/16, 115/16, 106/18, 121/19, 32/20, 138/20, 114/22 i 114/23) jasno proizlazi da **izdaci učinjeni za potrebe prehrane**

neće povećavati osnovicu poreza na dobit u slučaju kada ne postoji obveza obračunavanja poreza na dohodak.



ističemo...

Za izdatke vezane uz prehranu na koje se ne obračunava porez na dohodak ne povećava se niti osnovica poreza na dobit.

Dakle, da bi utvrdili koje izdatke prehrane poslodavac može iskazati kao priznati trošak, potrebno je provjeriti da li su takvi izdaci oporezivi porezom na dohodak. U nastavku prenosimo odredbe:

- **Zakona o porezu na dohodak** (Nar. nov., br. 115/16, 106/18, 121/19, 32/20, 138/20, 151/22 i 114/23; u daljnjem tekstu **Zakon**) te
- **Pravilnika o porezu na dohodak** (Nar. nov., br. 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19, 1/20, 1/21, 10/22, 112/22, 156/22, 1/23, 56/23 i 143/23; u daljnjem tekstu **Pravilnik**).

Odredbama Zakona dana je mogućnost poslodavcu da radnicima isplati naknadu za prehranu bez oporezivanja porezom na dohodak, ali i da uredi prostorije gdje će se hrana pripravljati i/ili konzumirati.

1.2. Dvije propisane vrste neoporezive naknade

Od 1. rujna 2019. poslodavci imaju mogućnost da donesu odluku o isplati jedne od dvije propisane neoporezive naknade za prehranu. Naknade su propisane člankom 7. stavkom 2. rednim brojevima 34. i 35. *Pravilnika*.

Izvadak iz tabelarnog prikaza neoporezivih naknada iz članka 7. stavke 2. Pravilnika

| R.br. | Opis | Koeficijent ¹ | Iznos u eurima i centima |
|-------|---|--------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 34. | Novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane radnika | 2,0 | do 1.200,00 godišnje |
| 35. | Troškovi prehrane radnika nastali za vrijeme radnog odnosa kod poslodavaca na temelju vjerodostojne dokumentacije | 4,8 | do 1.800,00 godišnje pod uvjetom da računi o obavljenim uslugama prehrane glase na poslodavca i da su podmireni bezgotovinskim putem. Neoporezivi primitak priznaje se za mjesec u kojem je usluga prehrane obavljena. |

Dakle, i novčana paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane radnika iz točke 34., i naknada za prehranu koja se isplaćuje na temelju vjerodostojne dokumentacije ograničene su godišnjim limitom iskazanim u eurima. No, za razliku od paušalne naknade, naknada iz točke 35. ograničena je i drugim uvjetima a to su:

- račun o obavljenim uslugama prehrane mora glasiti na poslodavca,
- račun mora biti podmiren bezgotovinskim putem te
- naknada se priznaje za mjesec u kojem je usluga prehrane obavljena.

Na naknadu iz točke 35. odnosi se i stavak 35. istog članka Pravilnika:

“Oporezivim primicima iz stavka 2. r.br. 35. ovoga članak po osnovi nesamostalnog rada ne smatraju se troškovi prehrane iz kojih je vidljivo da se radi o kontinuiranoj usluzi za radnike tijekom radnih dana. Troškovi prehrane mogu se na temelju vjerodostojne dokumentacije ostvarivati ili kroz uslugu u ugostiteljskim objektima ili kupnjom u trgovinama.”

Iz navedenih odredbi proizlaze određene obveze postupanja, kojih bi se poslodavac trebao pridržavati ako želi biti siguran da neće doći do osporavanja neoporezivosti navedenih naknada.

Iz tog razloga ovaj članak usmjeren je na pojašnjavanje različitih modela organiziranja prehrane radnika, te analizu prednosti i nedostataka svakog od predloženih modela u smislu osiguranja dokaza o načinu korištenja naknade kako bi se osigurala opstojnost oslobođenja od obračunavanja poreza na dohodak.

1.3. Uređivanje prostora za prehranu

Poslodavac za potrebe prehrane radnika ima pravo poslovne prostore pripremiti i za prehranu radnika. Navedeno je propisano odredbom članka 22. stavkom 1. red.br. 1. Zakona koju citiramo:

“Primicima od nesamostalnog rada ne smatraju se primici koje poslodavac i isplatitelj primitka odnosno, plaće omogućuje radnicima i fizičkim osobama koje ostvaruju primitke iz članka 21. stavka 1. ovoga Zakona, te fizičkim osobama koje se stručno osposobljavaju za rad bez zasnivanja radnog odnosa u interesu obavljanja djelatnosti poslodavca i isplatitelja primitka, odnosno plaće, i to ... uređenje i opremanje radnih prostora i prostora za odmor i prehranu.”

¹ Iznosi iz stavka 2. r.br. od 1. do 17., r.br. 25. i r.br. od 32. do 35. ovoga članka izračunati su primjenom propisanih koeficijenata na osnovicu osobnog odbitka (čl. 7. st. 3. Pravilnika).

To znači da je ovom odredbom dana dozvola poslodavcima da na teret troškova poslovanja urede funkcionalnu kuhinju u kojoj je moguće hranu doraditi (grijati i sl.) i konzumirati. Da li je ovime otvorena mogućnost o trošku poslodavca otvoriti i profesionalnu kuhinju koja udovoljava svim standardima za čuvanje namirnica, te pripremu i usluživanje hrane pojašnjavamo u nastavku.

1.4. Mogućnost otvaranja “radničkog restorana”

Mogućnost otvaranja tzv. “radničkog restorana” proizlazi iz članka 6. stavke 1. točke 4. Zakona o ugostiteljskoj djelatnosti (Nar. nov., br. 85/15, 121/16, 99/18, 25/19, 98/19, 32/20, 42/20 i 126/21). koji navodi da se odredbe tog Zakona ne primjenjuju na pružanje usluga prehrane (»toplog obroka«), napitaka i bezalkoholnih pića, bez namjere stjecanja dobiti ili drugih gospodarski procjenjivih koristi, koje za potrebe svojih djelatnika organiziraju pravne i fizičke osobe ..., u svojim poslovnim prostorijama i prostorima za vrijeme trajanja radnog vremena.



ističemo...

Smatramo da iz navedene odredbe proizlazi jasan zaključak da poslodavci sukladno odredbi članka 22. stavkom 1. red.br. 1. Zakona, mogu urediti kuhinju, odnosno restoran za potrebe svojih radnika u kojoj se hrana može pripremati i uslužiti uz primjenu svih relevantnih propisa vezanih uz pripremu i usluživanja hrane (propisi iz djelatnosti ugostiteljstva i HACAP)

Smatramo da kombinacija navedenih propisa sugerira da će troškovi amortizacije takvog restorana biti priznati trošak društva čak i kada amortizacija opreme i objekta u kojoj se nalazi restoran nije uključena u cijenu prehrane radnika. No, ovaj zaključak može biti dvojben. Naime, iako Zakon o ugostiteljskoj djelatnosti omogućuje pružanje usluge prehrane bez namjere stjecanja dobiti, no upitno je kako će se nadzorna tijela postaviti u slučaju stvaranja gubitaka od te djelatnosti, neovisno o tome po kojoj su osnovi nastali. O navedenom do sada nisu izneseni stavovi savjetnika Ministarstva financija–Porezne uprave.

Detaljno o organiziranju prehrane preko “radničkog restorana”, pisali smo u poglavlju 4.4. ovog članka.

1.5. Korištenje pretporeza

Pravilo priznavanja pretporeza, odnosno obveze obračuna PDV-a data su odredbama Zakona o porezu na dodanu vrijednost (Nar. nov., br. 73/13,–114/23).

Kod ulaznih računa za troškove prehrane radnika nije moguće koristiti pretporez jer se troškovi prehrane ne smatraju uslugama koje su obavljene u svrhu oporezivih transakcija poreznog obveznika. Ako je uslugu prehrane pružio sam poslodavac PDV na takvu uslugu prehrane dužan je obračunati sukladno članku 8. stavku 3. navedenog Zakona.

2. Naknada za prehranu

Kao što smo naveli u uvodnom dijelu, sukladno čl. 7. st. 2. toč. 34. i 35. Pravilnika propisana su dva načina isplate neoporezive naknade za troškove prehrane radnika:

- isplata paušalne novčane naknade radniku u iznosu do 1.200,00 eura godišnje (točka 34.) ili



- plaćanje troškova prehrane radnika na temelju vjerodostojne dokumentacije do **1.800,00 eura** godišnje (točka 35).

**ističemo...**

Isplata mjesečne paušalne naknade za troškove prehrane i plaćanja troškova prehrane na temelju vjerodostojne dokumentacije **međusobno se isključuju za isto porezno razdoblje** (čl. 7. st. 39. Pravilnika).

Dakle, tijekom jednog poreznog razdoblja (godine) moguće je ostvariti samo jednu vrstu neoporezive isplate za podmirenje troškova prehrane i to: paušalnu naknadu u novcu do **1.200,00 eura** godišnje ili naknadu koja se temelji na vjerodostojnoj dokumentaciji do **1.800,00 eura** godišnje.

Tehniku isplate, posebno za svaku od navedenih naknada, te način izvještavanja na obrascu JOPPD pojašnjavamo u poglavljima u nastavku.

2.1. Utvrđivanje prava

Zakon i Pravilnik o porezu na dohodak utvrđuju koja je maksimalna godišnja visina naknade po radniku neoporeziva i pod kojim uvjetima. No, da bi radniku ova naknada bila isplaćena potrebno je utvrditi pravo na isplatu ove naknade.

Poslodavci prije isplate trebaju provjeriti da li je pravo na naknadu za prehranu utvrđeno nekim propisom čiji su obveznici primjene, kolektivnim ugovorom ili nekim drugim izvorom prava čiji su obveznici primjene.

**ističemo...**

Poslodavci koji nisu obveznici primjene kolektivnog ugovora, propisa ili nekog drugog izvora prava, **pravo na prehranu radnika na teret poslodavca utvrđuju internim aktom koji donose samostalno.**

Takav poslodavac pitanje isplate naknade za prehranu treba urediti nekim svojim internim aktom. Navedeno je potrebno utvrditi prije same isplate jer u suprotnom isplata nije povezana s niti jednim pravom, pa iz tog razloga postaje oporeziva porezom na dohodak. Poslodavac pravo na naknadu za prehranu može urediti u nekom svom već **postojećem pravilniku**, ili može prava utvrditi **zasebnim novim pravilnikom, odlukom** koja se odnosi na sve radnike, pojedine skupine radnika ili je donesena za svakog pojedinog radnika. Pravo na naknadu može se utvrditi i odredbama **ugovora o radu**, u kojem slučaju takvu odluku više nije moguće mijenjati bez dogovora obje potpisane strane – poslodavca i radnika.

I poslodavac koji mora primjenjivati kolektivni ugovor ili neki drugi izvor prava, može imati ili donijeti vlastita pravila za isplatu naknade za prehranu, ali će takva pravila imati učinak samo ukoliko su veća od onih već utvrđenih drugim izvorima prava.

“Nema zapreke da poslodavci internim aktom utvrde i veće pravo na naknadu od onog utvrđenog kolektivnim ugovorom ili drugim obvezujućim izvorima prava. Utvrđivanje manjeg prava nema učinak zbog principa “povoljnijeg prava”.

Naime, u svim slučajevima kada postoji više izvora prava na naknadu za prehranu, **pri isplati primijeniti će se ono pravo koje je povoljnije za radnika.**

2.1.1. Pravo na paušalnu naknadu

Odredbama *Pravilnika* nisu dana ograničenja niti upute u svezi načina utvrđivanja prava na paušalnu naknadu za prehranu. Korisna je iz tog razloga uputa koja se nalazi u Mišljenju:

*“Neoporezivo se može isplatiti u bilo koje vrijeme i bilo kojem iznosu do **1.200,00 eura** godišnje na račun radniku.”*

Premda iz navedenog proizlazi da radnik može paušalnu naknadu u ukupnom iznosu od **1.200,00 eura** primiti od poslodavca već prvog radnog dana u poreznom razdoblju, smatramo da bi ipak pri utvrđivanju prava trebalo voditi računa o smislu naknade kako se primjerice ne bi događali apsurdni da se i za ukupno jedan radni dan ostvari pravo na paušalnu naknadu za prehranu. Premda proizlazi da su po sadašnjim zakonskim odredbama ovakvi apsurdni sasvim legitimni, smatramo mogućim da se u takvom slučaju postavi pitanje primjene općeg načela priznavanja troškova temeljem propisa koji reguliraju porez na dobit, odnosno priznavanja izdataka kod samostalne djelatnosti, te da isplaćenih **1.200,00 eura** za jedan dan rada, temeljem takvih razmatranja ipak postane oporeziv kao dohodak od nesamostalnog rada.

Zbog navedenog smatramo prikladnim da se paušalna godišnja naknada preračuna na mjesečne iznose, te da se pravo na isplatu mjesečnih rata utvrđuje temeljem mjeseci rada kod tog poslodavca

**ističemo...**

Mjesečna rata utvrđena na temelju najvišeg godišnjeg neoporezivog limita od **1.200,00 eura iznosi 100,00 eura**.

U nastavku dajemo prijedlog izgleda odluke kojom Poslodavac utvrđuje pravo svih radnika na naknadu za prehranu u gore navedenom mjesečnom iznosu.

Primjer odluke o isplati paušalne naknade za podmirenje troškova prehrane svih radnika²

Velepromet d.o.o.
Zagreb, Gornja ulica 5
OIB: 123446789

Na temelju članka 131. *Zakona o radu* (Nar. nov., br. 93/2014 i 127/17) donosim

ODLUKU**o isplati paušalne naknade za podmirenje troškova prehrane radnika****I.**

Svakom radniku zaposlenom u punom radnom vremenu u trgovačkom društvu Velepromet d.o.o., Zagreb, utvrđuje se pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirenje troškova prehrane u iznosu **100,00 eura** mjesečno.

II.

Paušalna naknada za podmirenje troškova prehrane iz točke I. ove Odluke isplaćuje se najkasnije do 15. dana u mjesecu za tekući mjesec.

Iznos paušalne naknade za podmirenje troškova prehrane isplatiti će se radnicima na njihov tekući račun.

² Iz članka “Podmirenje troškove prehrane i smještaja radnika te vrtića za djecu – praktični vodič”; autor: Igor Milinović, mag. oec., objavljeno u časopisu RiPup 10/2019

III.

Ova Odluka objavljuje se na oglasnoj ploči poslodavca.

IV.

Ova Odluka stupa na snagu 1. siječnja 2024. i vrijedi do njezinog opoziva.

U Zagrebu, 31. prosinca 2024.

Predsjednik uprave

M.P.

Marko Marić

III.

Ova Odluka objavljuje se na oglasnoj ploči poslodavca.

IV.

Ova Odluka stupa na snagu 1. siječnja 2024. i vrijedi do njezinog opoziva.

U Zagrebu, 31. prosinca 2019.

Predsjednik uprave

M.P.

Marko Marić

Izvorom prava može se predvidjeti da radnik mjesečno prima i drugačije iznose naknade koji mogu biti vezani i za odrađene radne dane u određenom mjesecu ili za neki drugi kriterij. Premda se radi o naknadi čiji je neoporezivi dio utvrđen na godišnjoj razini, **smatramo uputnim da se njezina isplata regulira i dodatnim odredbama** kako u isplatu ne bi bili uključeni mjeseci u kojima radnik nije boravio na poslu. Naime, **smatramo upitnim razmatranje neosporivosti oslobođenja od obračuna poreza na dohodak ukupnog godišnjeg iznosa od 1.200,00 eura** u slučaju kada radnik kod isplatitelja nije bio u radnom odnosu čitavu godinu, te u slučaju bolovanja, godišnjeg odmora i drugih izostanaka s posla koji su obuhvatili čitav mjesec, neovisno o tome da li je odluka donesena za mjesečna razdoblja ili na godišnjoj razini.

2.1.2. Pravo na naknadu iz čl. 7. st. 2. red. br. 35. Pravilnika

Ako poslodavcu pravo na naknadu za prehranu nije uređeno kolektivnim ugovorom ili nekim propisom čiji je obveznik primjene tada, prije isplate, poslodavac pravo na naknadu treba utvrditi nekim svojim internim aktom, primjerice pravilnikom ili odlukom. U nastavku dajemo primjer odluke o pravu na naknadu za prehranu iz čl. 7. st. 2. red.br. 35. *Pravilnika za sve radnike s kojima poslodavac ima sklopljen ugovor o radu.*

Primjer odluke o plaćanju stvarnih troškova prehrane za sve radnike³

Velepromet d.o.o.
Zagreb, Gornja ulica 5
OIB: 123446789

Na temelju članka 131. *Zakona o radu* (Nar. nov., br. 93/2014 i 127/17) donosim

ODLUKU

O PLAĆANJU STVARNIH TROŠKOVA PREHRANE RADNIKA

I.

Svakom radniku zaposlenom u punom radnom vremenu u trgovačkom društvu Velepromet d.o.o., Zagreb, utvrđuje se pravo na podmirenje troškova prehrane tijekom svakog radnog dana na temelju vjerodostojne dokumentacije u visini stvarnih izdataka a najviše do **1.800,00 eura** godišnje.

II.

Troškovi prehrane iz točke I. ove Odluke podmirivati će se na temelju računa ugostiteljskog objekta ili trgovine.

Kod ove naknade, visina koja se utvrđuje odnosi se na najviši iznos, ali ne obvezuje poslodavca da svakom radniku u 2024 godini isplati točno taj iznos. Da li će biti dosegnut u godini iznos od **1.800,00 eura**, ovisi o cijeni dnevnog obroka koji radnik konzumira, ali i o danima rada. Na ukupnu godišnju visinu naknade mogu utjecati i drugi faktori o čemu smo više pisali u okviru posljednjeg poglavlja ovog članka.

Ukoliko je prehrana organizirana na način da radnik prvi zaprima račun, te ga dostavlja osobi odgovornoj za obračun naknada, smatramo uputnim da se Odlukom ili nekim drugim internim aktom utvrde i obveze radnika u pogledu rokova dostave, te da se radnik uputi na što mora obratiti pažnju prilikom preuzimanja računa kojim pravda svoj troškove prehrane.

2.2. Isplata paušalne naknade za prehranu

Neoporeziva paušalna naknada iz članka 7. stavke 2. red.br. 34. *Pravilnika* može se u jednoj godini isplatiti najviše do iznosa od **1.200,00 eura**. Na temelju navedenog u prethodnim poglavljima, u nastavku, u koracima prikazujemo postupanja kod utvrđivanja prava, pa do isplate prve rate neoporezive paušalne naknade za prehranu radniku koji se tek zaposlio kod poslodavca.

KORAK 1.: Prikupljanje podataka relevantnih za isplatu

Prije utvrđivanja prava radnika na paušalnu naknadu poslodavac treba prikupiti sve podatke koji su relevantni da bi se utvrdilo da li radnik ima već utvrđeno pravo na naknadu. Da bi se utvrdilo da li pravo već postoji poslodavac treba provjeriti slijedeće:

- 1) Ako postoji kolektivni ugovor čiji je obveznik primjene, potrebno je provjeriti da li je kolektivnim ugovorom regulirano pravo na naknadu za prehranu odnosno da li je pravo već utvrđeno nekim drugim aktom poslodavca.
- 2) Preko sustava e-Poreza utvrditi da li je radniku u godini isplate već isplaćivana naknada za prehranu kod prethodnih ili drugih poslodavaca (ako radnik istovremeno radi kod više poslodavaca). Ako je, treba utvrditi o kojoj vrsti naknade se radi, te koji je ukupan iznos isplaćene naknade.⁴

KORAK 2: Dogovor s radnikom i/ili utvrđivanje prava

Poslodavac treba provjeriti da li je pravo na prehranu već utvrđeno kolektivnim ugovorom čiji je obveznik primjene ili nekim drugim izvorom kojeg se mora pridržavati (interni Pravilnik i sl.). Ako pravo nije uređeno, poslodavac može odlučiti, ili s radnikom dogovoriti vrstu

4 Zbog čega je prije utvrđivanja prava bitno utvrditi da li je radnik od prethodnog poslodavca primio neoporezivu naknadu, te zbog čega je bitno utvrditi da li je prethodni poslodavac isplaćivao paušalnu naknadu ili naknadu iz red.br. 35. koja se isplaćuje po vjerodostojnoj dokumentaciji pojasnili smo u poglavlju u kojem pojašnjavamo isplatu naknade kada radnik radi kod više poslodavaca.

3 Iz članka "Podmirenje troškove prehrane i smještaja radnika te vrtića za djecu – praktični vodič"; autor: Igor Milinović, mag. oec., objavljeno u časopisu RiPup 10/2019



i visinu naknade ili se odlučiti da naknadu neće isplaćivati. I u slučaju kada je pravo već određeno kolektivnim ugovorom ili nekim drugim izvorom na koje poslodavac ne može utjecati, uvijek je moguće urediti veće pravo od onog uređenog navedenim vanjskim izvorima. Pravo može biti uređeno Pravilnikom, a može biti uključeno i u odredbe ugovora o radu, ili se može donijeti Odluka za svakog pojedinog radnika, ili po organizacijskim jedinicama ili po drugim prikladnim kriterijima.

KORAK 3.: Isplata, izvještavanje i evidentiranje

Isplata paušalne naknade mora se izvršiti na račun radnika (ne može u gotovini!). Kada se paušalna naknada doznačuje radniku na njegov tekući račun, u poziv na broj (primatelja) naloga za plaćanje unosi se:

| | |
|-------|----------------------------|
| HR 69 | 40002 – OIB platitelja-191 |
|-------|----------------------------|

Obrazac JOPPD ispostavlja se **na dan isplate ili do 15. dana tekućeg mjeseca za primitke isplaćene u prethodnom mjesecu**. Obavljenu isplatu treba iskazati na Obrascu JOPPD tako da se na u polje 15.1. na strani B unese oznaka **65**–Novčane paušalne naknade za podmirenje troškova prehrane radnika do propisanog iznosa.

Postupak isplate, izvještavanja i evidentiranja pojašnjavamo kroz primjer u nastavku.

Primjer 1. – Primjer isplate paušalne naknade za troškove prehrane

Odlukom je utvrđeno pravo na isplatu neoporezive paušalne naknade za prehranu u iznosu 100,00 eura mjesečno radniku Matku Moriću (OIB 23456789012). Radniku je 12. srpnja 2024. na njegov tekući račun isplaćena naknada za prehranu u iznosu **100,00** eura. U poziv na broj upisano je:

Obrazac JOPPD predaje se na dan isplate (12. srpnja 2024.) ili do 15. kolovoza 2024. U nastavku prikazujemo ispunjenu stranicu B Obrasca JOPPD:

| stranica B* | | | | | | | | | | |
|---------------|----------------------------------|--|---|---|---|-----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|---|
| 1. Redni broj | 2. Šifra opć./grada prebiv./bor. | 4. OIB stjecatelja/osiguraniika | 6.1. Ozn. stjec.a/osiguran. | 7.1. Obveza dod. dopr. za MO–staž s pov.traj. | 8. Oznaka prvog/zad. mj. u osig. p.i.o. | 10. Sati rada | 10.0. Ukupni neodrađeni sati rada | 11. Iznos primitka (oporezivi) | 12.1. Doprinos za MiO | |
| | 3. Šifra opć./grada rada | 5. Ime i prezime stjec./osigur. | 6.2. Ozn. prim./obv. doprin. | 7.2. Obveza pos. dopr.–poticanje zapošlj.invalida | 9. Oznaka pu nep rad.vr i rada s polov... | 10.1. Razdoblje obračuna od | 10.2. Razdoblje obračuna do | 12. Osnovica za obračun doprinosa | 12.2. Dopr. za MiO II. stup | |
| 1. | 01333 | 23456789012 | 0000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | | |
| | 01333 | Matku Moriću | 0000 | 0 | 0 | 01.07.2024. | 31.07.2024. | 0,00 | | |
| 1. Redni broj | 12.3. Doprinos za ZO | 12.5. Dopr. za zapošljav. | 12.7. Dodatni MiO II stup poveć. trajanje | 12.9. Pos. dopr. za zapošlj. inval. | 13.2. Izdatak–uplaćeni dopr. za MiO | 13.4. Osobni odbitak | 14.1. Iznos obračun. por. na doh | 15.1. Ozn. neopor. primitka | 16.1. Ozn. načina isplate | 17. Obračunati primitak od nesamost. rada (plaća) |
| | 12.4. Dopr. za z.dravlja na radu | 12.6. Dod. dopr. MiO staž s poveć. traj. | 12.8. Poseb. dopr.–ko-rišt. z.zaštite. u inozemstvu | 13.1. Izdatak | 13.3. Dohodak | 13.5. Porezna osnovica | 14.2. Iznos obračun. prireza... | 15.2. Iznos neoporez. primitka | 16.2. Iznos za isplatu | |
| 1. | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 65 | 1 | 0,00 |
| | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 100,00 | 100,00 | |

* pojednostavljeni i prilagođeni prikaz Izvješća o primicima, porezu na dohodak te doprinosima za obvezna osiguranja

Poslovni događaji:

- 1) Evidentiranje obveze za isplatu naknade radniku Matku Moriću u iznosu **100,00** eura temeljem odluke poslodavca.
- 2) Dana 12. srpnja 2024. radniku je na tekući račun isplaćena naknada u iznosu **100,00** eura.

Knjiženje:

| Red. br. | Opis | Iznos | Račun | |
|----------|--|--------|--------|-----------|
| | | | Duguje | Potražuje |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Obveza za isplatu paušalne naknade za podmirenje troškova prehrane radnika | | | |
| | ■ obveze prema radnicima | 100,00 | | 2303 |
| | ■ ostali troškovi za radnike–prehrana | 100,00 | 4491 | |
| 2. | Isplata paušalne naknade za podmirenje troškova prehrane radnika | | | |
| | ■ žiro račun | 100,00 | | 1000 |
| | ■ obveze prema radnicima | 100,00 | 2303 | |

2.3. Plaćanje troškova prehrane radnika na temelju vjerodostojne dokumentacije

Neoporeziva naknada iz članka 7. stavka 2. red.br. 35. *Pravilnika* može se u jednoj godini isplatiti najviše do iznosa od **1.800,00 eura**. Kod ove naknade za izvještavanje na Obrascu JOPPD nije relevantno kada je iznos iz računa plaćen dobavljaču niti trenutak kada je iznos koji je radnik platio refundiran radniku, već kada je korištena prehrana.



ističemo...

To znači do propisanog roka za izvještavanje o korištenoj prehrani treba znati da li su zadovoljeni svi propisani uvjeti za obračun neoporezive naknade.

Ukoliko je naknada neoporeziva izvještavanje na obrascu JOPPD treba obaviti najkasnije do 15. u mjesecu za prehranu korištenu u prethodnom mjesecu. U nastavku, u koracima pojašnjavamo kako isplatiti neoporezivu naknadu i ispuniti obvezu izvještavanja na Obrascu JOPPD.

I u slučaju kada poslodavac novom radniku namjerava utvrditi pravo na neoporezivu naknadu na temelju vjerodostojne dokumentacije iz članka 7. stavka 2. red.br. 35. *Pravilnika* potrebno je obaviti određene provjere kako bi se mogla donijeti odluka kojom se utvrđuje pravo.

KORAK 1. Prikupljanje podataka relevantnih za isplatu

Prvi korak isti je kao i kod paušalne naknade:

- 1) Ako postoji kolektivni ugovor čiji je obveznik primjene, potrebno je provjeriti da li je kolektivnim ugovorom regulirano pravo na naknadu za prehranu odnosno da li je pravo već utvrđeno nekim drugim aktom poslodavca.
- 2) Preko sustava e-Porezna utvrditi da li je radniku u godini isplate već isplaćivana naknada za prehranu kod prethodnih ili drugih poslodavaca (ako radnik istovremeno radi kod više poslodavaca). Ako je, treba utvrditi o kojoj vrsti naknade se radi, te koji je ukupan iznos isplaćene naknade.⁵

Ako, su izvori prava vezani uz neoporezivost naknade, na temelju navedenih podataka poslodavac utvrđuje preostali iznos za isplatu. Ako pravo nije povezano s neoporezivim dijelom naknade, poslodavac je dužan naknadu isplatiti i u slučaju kada postane oporeziva, pa će u tom slučaju dobiti podatak koji dio od naknade može isplatiti kao neoporeziv.⁶

KORAK 2.: Upute radniku ili dobavljaču

U slučaju kada poslodavac nije obveznik primjene kolektivnog ugovora ili nekog drugog izvora prava koji se utvrđuje pregovorima između radnika i poslodavaca, poslodavac ima mogućnost izbora na koji način će organizirati prehranu, te može utvrditi razna ograničenja i pravila kojih se radnik treba pridržavati ako želi primiti ovu naknadu. Iz tog razloga, ukoliko sva pravila nisu utvrđena odlukom ili drugim izvorom prava, poslodavac bi trebao radniku dodatno uručiti i upute

u kojima će pojasniti način organiziranja prehrane, te pravila kojih se treba pridržavati da bi ostvario pravo na naknadu.

KORAK 3.: Prikupljanje i kontrola vjerodostojne dokumentacije

Poslodavac koji je donio odluku da će radniku isplaćivati neoporezivu naknadu za prehranu iz članka 7. stavka 2. red.br. 35. *Pravilnika* mora kod ove vrste naknade voditi računa o svim uvjetima neoporezivosti. U nekim slučajevima to znači utvrđivanje hodograma računa ugostitelja i trgovca koji služi za pravdanje naknade s utvrđenim krajnjim rokovima do kojih treba dostaviti račun kako bi isplaćena naknada ostala neoporezivom. Sustav kontrole i postupanja ukoliko svi uvjeti nisu zadovoljeni osobito je bitno utvrditi u slučaju kada su radnici ti koji prvi preuzimaju račune za pravdanje prehrane. S obzirom da se u Obrascu JOPPD prikazuje točan iznos utrošene prehrane po pojedinom radniku u određenom mjesecu, potrebno je voditi odgovarajuću evidenciju o tome. Primjer mogućeg izgleda prikazujemo u zasebnom poglavlju.

KORAK 4.: Isplata, izvještavanje i evidentiranje⁷

Kada osoba utvrdi da su svi uvjeti za isplatu neoporezive naknade zadovoljeni obavlja se obračun neoporezive naknade za onaj mjesec u kojem je prehrana korištena. To znači da se **o obavljenoj prehrani u lipnju 2024** treba izvijestiti na Obrascu JOPPD **najkasnije do 15. srpnja** na način da se **u polje 15.1.** na strani B unese **oznaka 66–Troškovi prehrane radnika nastali za vrijeme rada kod poslodavaca na temelju vjerodostojne dokumentacije do propisanog iznosa.**

U nastavku dajemo primjer isplate, izvještavanja i evidentiranja naknade za prehranu iz članka 7. stavka 2. red.br. 35. *Pravilnika.*

Primjer 2. – Primjer plaćanja troškova prehrane radnika temeljem računa dobavljača

Poslodavac je s ugostiteljskim objektom ugovorio dostavu hrane u prostorije poslodavca za potrebe prehrane radnika. Poslodavac je 5. 11. 2023. za isporuke hrane u mjesecu travnju od ugostitelja zaprimio račun sa slijedećim iznosima: **osnovica 200,00 eura, PDV 13% 26,00 eura, ukupno 226,00 eura.**

Poslodavac je tijekom mjeseca rujna hranu podijelio radnicima u svojim prostorijama za što vodi posebnu evidenciju po svakom radniku. Evidencija je 4. svibnja dostavljena računovodstvu, te je iz nje vidljivo da je radnica Maja Majić (iz Zagreba) konzumirala hranu u vrijednosti **76,00 eura**, a radnik Ivo Ivić (iz Zagreba) u vrijednosti **150,00 eura.**

Početkom listopada iznos od **226,00 eura** uplaćen je na žiro račun ugostitelja. Obrazac JOPPD podnesen 15. svibnja 2024. i spunjen je na slijedeći način:

5 Zbog čega je prije utvrđivanja prava bitno utvrditi da li je radnik od prethodnog poslodavca primio neoporezivu naknadu, te zbog čega je bitno utvrditi da li je prethodni poslodavac isplaćivao paušalnu naknadu ili naknadu iz red.br. 35. koja se isplaćuje po vjerodostojnoj dokumentaciji pojasnili smo u poglavlju u kojem pojašnjavamo isplatu naknade kada radnik radi kod više poslodavaca.

6 Ovdje treba naglasiti da niti u ovom slučaju nisu isključena iznenađenja u pogledu oporezivosti naknade u slučaju kada poslodavac istovremeno radi kod više poslodavaca.

7 Primjer iz članka "Podmirenje troškove prehrane i smještaja radnika te vrtića za djecu – praktični vodič"; autor: Igor Milinović, mag. oec., objavljeno u časopisu RiPup 10/2019



Obrazac JOPPD:

| stranica B* | | | | | | | | | |
|---------------|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------|---|---|-----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| 1. Redni broj | 2. Šifra opć./grada prebiv./bor. | 4. OIB stjecatelja / osiguranika | 6.1. Ozn. stjec.a/ osiguran. | 7.1. Obveza dod. dopr. za MO–staž s pov.traj. | 8. Oznaka prvog/zad. mj. u osig. p.i.o. | 10. Sati rada | 10.0. Ukupni neodrađeni sati rada | 11. Iznos primitka (oporezivi) | 12.1. Doprinos za MiO |
| | 3. Šifra opć./grada rada | 5. Ime i prezime stjec./osigur. | 6.2. Ozn. prim./obv. doprin. | 7.2. Obveza pos. dopr.–poticanje zapošlj.invalida | 9. Oznaka pu nep rad.vr i rada s polov... | 10.1. Razdoblje obračuna od | 10.2. Razdoblje obračuna do | 12. Osnovica za obračun doprinosa | 12.2. Dopr. za MiO II. stup |
| 1. | 01333 | 55456789012 | 0000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 |
| | 01333 | Maja Majić | 0000 | 0 | 0 | 01.04.2024. | 30.04.2024. | 0,00 | 0,00 |
| 2. | 01333 | 98756789012 | 0000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 |
| | 01333 | Ivo Ivić | 0000 | 0 | 0 | 01.04.2024. | 30.04.2024. | 0,00 | 0,00 |

| 1. Redni broj | 12.3. Doprinos za ZO | 12.5. Doprin. za zapošljav. | 12.7. Dodatni MiO II stup poveć.trajanje | 12.9. Pos. dopr. za zapošl. inval. | 13.2. Izdatak–uplaćeni dopr. za MiO | 13.4. Osobni odbitak | 14.1. Iznos obračun. por. na doh | 15.1. Ozn. neopor. primitka | 16.1. Ozn. načina isplate | 17. Obračunati primitak od nesamost. rada (plaća) |
|---------------|----------------------------------|--|--|------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|----------------------------------|--------------------------------|---------------------------|---|
| | 12.4. Dopr. za z.dzavlja na radu | 12.6. Dod. dopr. MiO staž s poveć. traj. | 12.8. Poseb. dopr.-korišt. z.zaštite. u inozemstvu | 13.1. Izdatak | 13.3. Dohodak | 13.5. Porezna osnovica | 14.2. Iznos obračun. prireza... | 15.2. Iznos neoporez. primitka | 16.2. Iznos za isplatu | |
| 1. | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 66 | 5 | 0,00 |
| | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 76,00 | 76,00 | |
| 2. | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 66 | 5 | 0,00 |
| | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 150,00 | 150,00 | |

* pojednostavljeni i prilagođeni prikaz Izvješća o primicima, porezu na dohodak te doprinosima za obv. osig.

Knjiženje:

| Red. br. | Opis | Iznos | Račun | |
|----------|--|--------|--------|-----------|
| | | | Duguje | Potražuje |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Obveza za isplatu paušalne naknade za podmirenje troškova prehrane radnika | | | |
| | ■ obveze prema radnicima | 226,00 | | 2200 |
| | ■ ostali troškovi za radnike–prehrana | 226,00 | 4491 | |
| 2. | Isplata paušalne naknade za podmirenje troškova prehrane radnika | | | |
| | ■ transakcijski račun | 226,00 | | 1000 |
| | ■ obveze prema radnicima | 226,00 | 2200 | |

Napomene:

- Knjiženje i popunjavanje Obrascu JOPPD bilo bi potpuno isto da su radnici konzumirali hranu u ugostiteljskom objektu (umjesto u poslovnim prostorijama poslodavca).

2.4. Osiguranje neoporezivosti naknade

Obje neoporezive naknade imaju uvjete koje treba zadovoljiti da bi ostale neoporezive. U koracima koje treba obaviti prije isplate svake od navedenih naknada dali smo opće upute o kontrolama koje poslodavac treba obaviti ako želi isplatiti neoporezivu naknadu i ako želi biti siguran da je ispravno postupio, odnosno da naknadni nadzor neće utvrditi nedostatke koji mogu dovesti do njezina naknadnog oporezivanja.

U ovom poglavlju detaljnije pojašnjavamo određene detalje vezane uz osiguranje neoporezivosti obaju naknada za prehranu, te pojašnjavamo koje osnovne kontrole treba obaviti za isplatu neoporezive naknade iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika.

2.4.1. Provjere u slučaju postojanja mogućnost da je radnik u istoj godini ili mjesecu primio naknadu i kod drugih poslodavaca

Neoporezivi godišnji limiti računaju se po radniku Da li će isplata biti neoporeziva ili neće ovisi o tome koji iznos naknade za prehranu je radnik primio u tom poreznom razdoblju od svih poslodavaca koji su mu tu naknadu u istom poreznom razdoblju prethodno isplatili. Navedeno jasno proizlazi iz odredbe članka 7. stavka 4. Pravilnika koju citiramo:



“Ako se primici iz stavka 2. r.br. 5. i r.br. od 32. do 35. te 38. ovoga članka isplaćuju radniku koji radi istovremeno kod dva ili više poslodavaca u poreznom razdoblju za koje se primci isplaćuju i/ili je tijekom poreznog razdoblja imao zasnovan radni odnos kod dva ili više poslodavaca, ali ne istovremeno, radnik je obavezan prije isplate primitaka svakom poslodavcu podnijeti pisanu izjavu u kojoj će navesti je li kod drugog i/ili bivšeg poslodavca ostvario isplatu tih primitaka za određeno razdoblje i u kojem iznosu.

U slučaju da su navedeni primici već dijelom isplaćeni za isto razdoblje, neoporezivo se može isplatiti samo razlika do propisanog iznosa iz stavka 2. r.br. 5. i r.br. od 32. do 35. te 38. ovoga članka.

Radnik nije obavezan podnijeti pisanu izjavu u slučaju primjene članka 83. stavka 5. Zakona.”

U nabranjima točaka članka 7. stavka 2. Zakona u uvodnom dijelu ove odredbe obuhvaćene su obje naknade za prehranu, tako da se sve što je iza navedeno odnosi i na paušalnu naknadu za prehranu iz točke 34. i naknadu ta troškove prerane temeljem vjerodostojne dokumentacije iz točke 35. Primjenu ove odredbe pojašnjavamo u ovom poglavlju.



ističemo...

Radnik u jednom poreznom razdoblju neoporezivo može primiti naknadu od **1.200,00 eura** odnosno **1.800,00 eura**, neovisno o tome kod koliko je poslodavaca u tom poreznom razdoblju radio.

Da bi poslodavac mogao znati da li će naknada za prehranu biti neoporeziva, mora biti upoznat s iznosima naknada za prehranu koje je radnik primio u tekućem poreznom razdoblju od bivših poslodavaca ili od poslodavca kod kojeg trenutno radi. Iz tog razloga *Pravilnikom* su propisana dva načina na koje poslodavac dolazi do te informacije:

- **pisanom izjavom radnika** u kojoj će navesti da li je kod drugog i/ili bivšeg poslodavca ostvario isplatu tih primitaka za određeno razdoblje i u kojem iznosu (čl. 7. st. 4. *Pravilnika*) te
- **prikazom podataka o iznosima isplaćenih neoporezivih primitaka preko sustava ePorezna** (temeljem čl. 85. st. 5. *Zakona*).

Iz članka 7. stavka 4. *Pravilnika* proizlazi da **radnik ima obvezu poslodavcu uručiti pisanu izjavu u slučaju ako podaci preko sustava ePorezna nisu dostupni**, odnosno u slučajevima ako poslodavac nije korisnik ePorezne.



ističemo...

Dakle, radnik koji ima saznanja da je sustav ePorezne dostupan poslodavcu može odbiti dostavljanje takve pisane izjave.

S druge strane, zahtjev za dostavljanjem takve izjave u slučaju je dostupan sustav ePorezne u potpunosti je besmislen jer se sustav ePorezne treba smatrati relevantnijim. Obzirom da je sustav ePorezna postao od izuzetne važnosti za komunikaciju i ispunjavanje obveza prema Poreznoj upravi smatramo da će slučajevi nedostupnosti sustava ePorezna biti rijetkost.

Za one rijetke koji nisu obveznici primjene sustava ePorezne, te ako se ipak dogodi slučaj nedostupnosti navedenog sustava, u nastavku dajemo prijedlog izgleda navedene izjave.

Ivan Cibula,
Zagreb, Radauševa 4,
OIB: 12344357822

Grom d.o.o.
Zagreb, Vedro nebo 8,
OIB: 21435874214

Sukladno čl. 131. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/2014 i 127/17) i čl. 7. st. 4. Pravilnika o porezu na dohodak (Nar. nov., br. 10/17–1/20) podnosim

IZJAVU

da od 1. siječnja 2024. od drugog poslodavca nisam ostvario isplatu neoporezive naknade za troškove prehrane iz članka 7. stavka 2. red.br. 34. i 35. Pravilnika o porezu na dohodak.

Zagreb, 6. ožujka 2024.

Potpis:

Smatramo da u slučaju ako je radnik primao naknadu u 2024. godini, tada radnik u izjavi dodatno iskazuje i podatak o ukupnom iznosu neoporezivog primitka za prehranu koje je do tog trenutka u 2024. godini primio od drugih poslodavaca.

2.4.2. Popis kontrola kod plaćanja troškova za prehranu prema vjerodostojnoj dokumentaciji

Osnovni uvjet za isplatu naknade za prehranu iz točke 35. je da se takva naknada zasniva na vjerodostojnoj dokumentaciji o prehrani obavljenoj za vrijeme rada određenog radnika, za koju postoji račun koji glasi na poslodavca, a koji je plaćen bezgotovinski. U nastavku pojašnjavamo koje sve provjere može uključivati isplata ove naknade:

A. Ispravnost računa (da li račun glasi na isplatitelja naknade)

Stoga je jedna od važnijih kontrola koju poslodavac treba obaviti i ispravnost računa, a to se prvenstveno odnosi na provjeru da li su na računu svi elementi sukladno članku 79. Zakona o PDV-u, s time da **posebnu pažnju** treba obratiti na to **da li su ispravno iskazani podaci o poslodavcu–isplatitelju naknade**.

B. Dokaz da je račun plaćen bezgotovinski

Druga važna provjera obuhvaća podatak koji se iskazuje sukladno Zakonu o fiskalizaciji u prometu gotovinom (Nar. nov., br. 133/12, 115/16, 106/18, 121/19, 138/20 i 114/23.) Odredbama ovog propisa uvedeni su dodatni obvezni elementi računa, a jedan od njih je i način plaćanja. Obzirom da je jedan od uvjeta neoporezivosti naknade iz točke 35. da je račun za prehranu plaćen bezgotovinski, te da je odredbama Zakona o fiskalizaciji o prometu gotovinom jasno propisano na koji način se označava takav način naplate računa proizlazi i slijedeća kontrola:



ističemo...

Na računima za prehranu za koju se isplaćuje naknada iz točke 35. kao način plaćanja mora biti iskazan pojam “**transakcijski račun**”



C. Povezivanje stavki iskazanih na računu sa radnikom i izvještaj o korištenoj prehrani

No, postojanje ispravno sastavljenog računa za prehranu, te provjera i osiguranje dokaza o načinu na koji je taj račun plaćen nisu dovoljni. Naime, sam račun, odnosno svaka pojedina stavka ukoliko se račun odnosi na više radnika mora biti povezana sa radnikom koji je taj dan boravio na poslu. Obzirom da takvo iskazivanje stavaka nije uobičajeno na računu, proizlazi da poslodavac treba osigurati način kako osigurati povezivanje stavaka sa računa sa svakom pojedinim radnikom.

Kada se osigura povezivanje iskazanih stavaka sa radnikom, takve stavke potrebno je zbrojiti, kako bi se znao mjesečni iznos naknade koju treba isplatiti radniku. Za tu namjenu biti će potrebno sastaviti izvještaj o korištenoj prehrani.

Primjer izgleda izvještaja o korištenoj prehrani radnika za potrebe izvještavanja na obrascu JOPPD o korištenoj neoporezivoj naknadi iz članka 7. stavka 2. točki 35. Pravilnika

RESTORAN SARMA, Zeljska 4, Zagreb

Naziv kupca: XYZ d.o.o.
Adresa: Al. A. Augustinčića 15
OIB: 12345678901

Evidencija o korištenju ugostiteljskih usluga za mjesec listopad 2024. godine

Korisnik usluge: Josip Bonević

| Dan | Opis ugostiteljskih usluga | Jedinična cijena | Kol. | Iznos | Potpis korisnika usluge |
|-----|----------------------------|------------------|------|-------|-------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Meni A | 7,00 | 1 | 7,00 | |
| 2 | Meni A | 7,00 | 1 | 7,00 | |
| 5 | Meni A | 7,00 | 1 | 7,00 | |
| 5 | Meni B | 6,00 | 1 | 6,00 | |
| 6 | Kava s mlijekom | 2,00 | 1 | 2,00 | |
| 7 | Meni A | 7,00 | 1 | 7,00 | |
| 8 | Meni A | 7,00 | 1 | 7,00 | |
| 9 | Meni B | 6,00 | 1 | 6,00 | |
| 12 | Meni A | 7,00 | 1 | 7,00 | |
| 13 | Meni A | 7,00 | 1 | 7,00 | |
| 14 | Meni B | 6,00 | 1 | 6,00 | |
| 15 | Meni A | 7,00 | 1 | 7,00 | |
| 16 | Meni A | 7,00 | 1 | 7,00 | |
| 19 | Meni B | 6,00 | 1 | 6,00 | |
| 20 | Meni A | 7,00 | 1 | 7,00 | |
| 21 | Meni A | 7,00 | 1 | 7,00 | |
| 22 | Meni A | 7,00 | 1 | 7,00 | |
| 23 | Meni A | 6,00 | 1 | 6,00 | |
| 26 | Meni A | 7,00 | 1 | 7,00 | |
| 27 | Meni A | 7,00 | 1 | 7,00 | |

| Dan | Opis ugostiteljskih usluga | Jedinična cijena | Kol. | Iznos | Potpis korisnika usluge |
|--------|----------------------------|------------------|------|--------|-------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 28 | Meni A | 7,00 | 1 | 7,00 | |
| 29 | Meni A | 7,00 | 1 | 7,00 | |
| 30 | Meni B | 6,00 | 1 | 6,00 | |
| UKUPNO | | | | 150,00 | |

Iznosi su iskazani u eurima i centima s uključenim PDV-om

U Zagrebu, 05.11.2024. godine

Potpis i pečat odgovorne osobe

Hoće li se navedeni izvještaj sastavljati isplatitelj naknade ili će biti sastavljen od restorana ili nekog drugog isporučitelja usluge ovisi o organizacijskom obliku prehrane o kojima smo pisali u narednim poglavljima ovog članka.

Izvještaj koji je prikazan primjer je izvještaja koji je povezan s jednim računom restorana koji se odnosi na prehranu koja se odvijala tijekom jednog mjeseca.

U tom slučaju provjera ispravnosti jednostavna je. Zbroj svih ukupnih iznosa radnika koji su konzumirali hranu iskazanu na tom računu treba odgovarati ukupnom iznosu računa.

Ovaj isti model izvještaja može se koristiti i u slučaju ako je za svaki dan ispostavljen poseban račun, no u tom slučaju preporuka je da se uvede i dodatni stupac u kojem će se svaki redak povezati s brojem računa na koji se odnosi.

D. Ostale provjere

Ovisno o organizacijskom modelu, isplatitelj naknade koji želi osigurati njezinu neoporezivost možda će biti primoran osigurati i neke dodatne provjere. Tako kod određenih modela moguće je da radnik pokuša ubaciti i neku namirnicu koja se ne može smatrati troškom prehrane, ili se može raditi o količinama koje se ne mogu prihvatiti kao dnevna prehrana ili upućuju da se ne radi o kontinuiranoj prehrani. Obzirom da potreba za ovim kontrolama ovisi o organizacijskom modelu, više o tome pisali smo u poglavljima koja se bave organizacijom prehrane.

3. Važnost organiziranja prehrane

Postoji nekoliko načina kako poslodavci mogu organizirati prehranu zaposlenika. Za razliku od paušalne naknade do **1.200,00 eura**, koja ne zahtijeva posebnu pažnju u pogledu uvjeta isplate te kod koje nije bitno na koji način je prehrana organizirana, za naknadu iz članka 7. stavka 2. red.br. 35. Pravilnika propisano je više uvjeta koje treba zadovoljiti kako bi naknada ostala neoporeziva. Poslodavcu mogu znatno porasti troškovi prehrane ukoliko radniku isplati navedenu naknadu, a svi uvjeti za njezinu neoporezivost nisu zadovoljeni. Stoga je za očekivati da poslodavci, koji imaju obvezu isplaćivati navedenu naknadu ili su se na to odlučili, više pažnje usmjere na organiziranje korištenja takve naknade, kako bi lakše kontrolirali ispravnu primjenu postupaka koji će osigurati da naknada ostane neoporeziva porazom na dohodak.

No, ne treba zanemariti i druge učinke koji se postižu ispravnim izborom načina na koji će se organizirati prehrana radnika. Ispravnim pristupom pri organiziranju prehrane poslodavac može postići pozitivne učinke koji će se ogledati u boljoj sinergiji radnog kolekti-

va. S druge strane nedovoljnim angažmanom i nezainteresiranošću poslodavci riskiraju pojavu određenih negativnih učinaka koji u najgorim primjerima mogu poništiti sve pozitivne učinke isplaćivanja neoporezive naknade za prehranu. O navedenim učincima pišemo u poglavlju 3.2. ovog članka.

3.1. Smanjenje poreznih opterećenja

Neoporezivost naknade isplaćene prema članku 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika dokazuje se vjerodostojnom dokumentacijom, odnosno računima o obavljenim uslugama prehrane. Odredbom članka 7. stavka 35. Pravilnika propisano je i da se troškovi prehrane mogu, na temelju vjerodostojne dokumentacije, ostvarivati ili kroz uslugu u ugostiteljskim objektima ili kupnjom u trgovinama. U slučaju kada poslodavac radniku isplati naknadu, bez navedenog računa ili su na računu stavke koje se ne mogu smatrati dnevnom prehranom radnika, dodatne troškove obračunatog poreza i doprinosa na dohodak od nesamostalnog rada snositi će poslodavac.



istićemo...

Iz tog razloga smatramo uputnim da poslodavci koji isplaćuju navedenu naknadu internim aktima propišu postupanja koja će osigurati prikupljanje vjerodostojnih računa za pravdanje troškova prehrane radnika.

Interni akt poslodavca koji se bavi postupanjima vezanim uz isplatu neoporezive naknade iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika trebao bi odgovoriti na slijedeća pitanja:

- 1) Tko je obvezan preuzeti račun od ugostitelja ili trgovca?
- 2) Tko će i na koji način obaviti bezgotovinsko plaćanje računa ugostitelja ili trgovca?
- 3) Tko će i na koji način voditi evidenciju temeljem kojeg će se obaviti izvještavanje na obrascu JOPPD?
- 4) Do kojeg roka treba račune i evidenciju dostaviti osobi odgovornoj za izvještavanje na obrascu JOPPD?
- 5) Tko je obvezan izvještavati na obrascu JOPPD i koje kontrolne postupke treba obaviti prije izvještavanja?
- 6) Na koji način će se rješavati nedostaci koje su kontrole uočile?

Prije odluke na koji način organizirati prehranu radnika, u slučaju kada se namjerava isplaćivati naknada iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika, potrebno je provjeriti provedivost gore navedenih postupaka kako bi se izbjegli negativni učinci loše organizacije. Za utvrđivanje da li određeni račun ima sve potrebne elemente da bi se njime mogla pravdati isplata neoporezive naknade za prehranu iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika potrebno je određeno znanje. Činjenica da računi moraju biti ispravni, da moraju biti pravovremeno dostavljeni, te da njima ne mogu biti iskazani neprehrambeni artikli ili oni koji se ne mogu povezati s dnevnom prehranom, ukazuje da postoji značajna vjerojatnost nastanka pogreški u slučaju kada se ne posveti dovoljno pažnje organizaciji prikupljanja vjerodostojnih podataka.

Kao rezultat ispravno provedenih postupaka prikupljanja vjerodostojne dokumentacije, prije izvještavanja na obrascu JOPPD, svaki poslodavac za svaki mjesec korištenja prehrane trebao bi raspolažati s točnim podacima o iznosima korištene prehrane po danima u mjesecu i po radnicima.

U ovom članku pojasniti ćemo više organizacijskih modela koje su poduzetniku na raspolaganju kada koristi vanjsku uslugu prehrane,

od onih modela koji daju potpunu slobodu radnicima pri izboru gdje će koristiti neoporezivu naknadu, do modela kod kojih je taj izbor ograničen ili uvjetovan. Istaknuti ćemo prednosti i nedostatke svakog od modela u pogledu mogućnosti provođenja postupaka vezanih za prikupljanje vjerodostojne dokumentacije, ali i drugih učinaka koje mogu imati na poslovanja poduzetnika.

3.2. Drugi razlozi organiziranja prehrane

Osim gore navedenog razloga, koji se odnosi na očuvanje neoporezivosti naknade za prehranu iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika, poslodavci trebaju biti svjesni i drugih razloga zbog kojih bi bilo dobro da sudjeluju u organizaciji prehrane radnika.

Jedan od razloga je omogućavanje ostvarivanja količinskih popusta usluge prehrane koji radnici pojedinačno ne bi mogli ostvariti. Ugovaranjem prehrane s jednom dostavnom službom ili jednim ugostiteljem mogu se ostvariti značajni popusti. U kontekstu neoporezive naknade od **1.800,00 eura** to znači da će radnici za isti iznos naknade imati kvalitetniju ili izdašniju prehranu od one koju bi pojedinačno mogli osigurati ne samo zbog neoporezivosti naknade, već i zbog niže cijene prehrane od one koju bi dobili pojedinačnim korištenjem.

Uključivanje poslodavca u organiziranje prehrane bitno je i u slučaju kada se njegovo poslovanje odvija na područjima koja nemaju dobar izbor ugostiteljskih objekata ili je prvi ugostiteljski objekt znatno udaljen od mjesta rada. U tom slučaju objedinjavanje narudžbe i sklapanje ugovora za više radnika može učiniti isplativim i dopremanje hrane iz udaljenijeg ugostiteljskog objekta kojem bi takav angažman u slučaju premalog broja narudžbi bio neprihvatljiv. U tom slučaju korisnim se može pokazati i dodatni angažman poslodavca u pogledu dostave hrane od udaljenog ugostiteljskog objekta do mjesta rada.

Poslodavci koji žele zadovoljnog radnika svakako bi trebali razmisliti i o načinu kako zadovoljiti specifične prehrambene potrebe radnika u slučaju bolesti ili stanja koja zahtijevaju posebnu prehranu, poput dijabetesa ili celijakije, ali i druge specifične potrebe ili želje povezane s prehranom, bilo da su osobne prirode (veganstvo i vegetarijanstvo) ili vjerske (npr. košer hrana, bogatija bezmesna ponuda petkom).

S druge strane, ukoliko poslodavac radnicima odluči dati potpunu slobodu pri korištenju neoporezive naknade, mogu nastati problemi prilikom obračuna neoporezive naknade, koji po našem mišljenju mogu poništiti pozitivan učinak isplaćene naknade te stvoriti dodatne probleme u međuljudskim odnosima. Zbog svega navedenog smatramo da poslodavci trebaju biti aktivni pri promišljanju načina kako organizirati prehranu radnika.

U nastavku pojašnjavamo na koje sve načine poslodavci mogu organizirati prehranu te istaknuti prednosti i nedostatke u pogledu očuvanja neoporezivosti naknade iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika, ali i postizanja ostalih učinaka kod organiziranja prehrane o kojima smo pisali u ovom poglavlju.

4. Organizacijski modeli

U prethodnom poglavlju pojasnili smo razloge zbog kojih smatramo da bi se poslodavci trebali uključiti u organiziranje prehrane svojih radnika. U ovom poglavlju dajemo kratak pregled mogućnosti o kojima detaljno pišemo u narednim poglavljima ovoga članka.

Za potrebe ovoga članka organizaciju prehrane podijelili smo u četiri modela:



| | |
|----------|---|
| 1 | Model "slobodan izbor" → poglavlje 4.1. |
| | Radnik samostalno odlučuje o načinu korištenja prehrane, a poslodavac se uključuje u organizaciju prikupljanja vjerodostojne dokumentacije samo radi osiguranja neoporezivosti naknade iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika. |
| 2 | Ugovaranje vanjske usluge prehrane → poglavlje 4.2. |
| | Poslodavac ugovara dostavu obroka ili namirnica s jednim ili više ugostitelja, trgovca ili dostavnih službi radi ostvarenja popusta na količinu, te pojednostavljenja administrativnih poslova u svezi prikupljanja vjerodostojne dokumentacije za isplatu neoporezive naknade iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika. |
| 3 | Korištenje vlastitih ugostiteljskih kapaciteta → poglavlje 4.3. |
| | Model koji mogu koristiti isključivo poslodavci koji imaju vlastite ugostiteljske kapacitete ili maloprodajne trgovine s prehrambenim artiklima. |
| 4 | Prehrana u radničkom restoranu → poglavlje 4.4. |
| | Mogućnost otvaranja tzv. "radničkog restorana" proizlazi iz članka 6. stavka 1. točke 4. Zakona o ugostiteljskoj djelatnosti i omogućena je svim poslodavcima neovisno o tome što nisu registrirani za obavljanje djelatnosti ugostiteljstva. |

U narednim poglavljima pojašnjavam osnovne značajke i organizacijske aspekte svakog od navedena četiri modela, te njihove prednosti i nedostatke vezane uz korištenje neoporezive naknade iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika.

4.1. Model "slobodan izbor"

Za potrebe ovog članka, naziv "slobodan izbor" koristimo za model organiziranja prehrane kod kojega se radniku dozvoljava da samostalno odlučuje kod kojega će ugostitelja ili trgovca koristiti uslugu prehrane. U slučaju kada se radniku isplaćuje paušalna naknada, ne postoje organizacijski zahtjevi pa u tom slučaju niti ne možemo govoriti o modelu organiziranja prehrane. Ovaj termin koristimo samo za slučaj kada se poslodavac odluči radnicima isplaćivati naknadu iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika kod koje se izdaci za prehranu pravdaju na temelju računa trgovca ili ugostitelja. Zahtjevi iz odredbi Pravilnika koje treba zadovoljiti da bi ova naknada ostala neoporeziva mogu stvoriti ozbiljne organizacijske izazove.

4.1.1. Značajke i organizacijski aspekti

Kod ovog modela sami radnici vrše plaćanje usluge prehrane, te su odgovorni za prikupljanje i dostavljanje vjerodostojne dokumentacije kojom će se pravdati neoporezivost izdatka za prehranu iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika. To znači da poslodavac treba voditi računa da radnike uputi u ispravna postupanja, ali isto tako da organizira kontrolu, te u internim aktima predvidi postupanja u slučaju kada radnik ne dostavi vjerodostojnu dokumentaciju. Odredbe koje ograničavaju pravo na naknadu radniku u slučaju kada račun nema sve elemente vjerodostojnog dokumenta za pravdanje naknade za prehranu treba ugraditi u sam interni akt kojim je pravo na naknadu i utvrđeno.

4.1.2. Prednosti i nedostaci

Osnovnu prednost ovog modela vidimo u zadovoljstvu radnika koji je od poslodavca dobio naknadu za prehranu uz relativno neograničenu slobodu izbora u kojem ugostiteljskom objektu ili trgovini će koristiti uslugu prehrane. No, poslodavci koji radnicima isplaćuju naknadu iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika trebaju biti svjesni i svih organizacijskih zahtjeva koji mogu proizaći kombiniranjem ove dvije privilegije.

Osnovni problem je u činjenici da ovaj model generira dodatni broj dokumenata koje je potrebno računovodstveno i porezno obraditi. Računica je jednostavna. Broj dodatnih računa koje treba obraditi računovodstvo odgovara broju radnika pomnoženom s radnim dani-

ma u godini. To znači da bi ovaj sustav u kolektivu od 100 radnika generirao preko 20.000,00 dodatnih ulaznih računa godišnje. Osim standardne računovodstvene obrade ulaznog računa, treba voditi računa i o obvezi povezivanja svakog računa sa pojedinim radnikom, te u tom slučaju i kompleksniju obradu pripremu podataka za potrebe osiguravanja ispravnih podataka po radniku za potrebe sastavljanja i predaje Obrasca JOPPD.

Dodatni izazov poslodavcu može predstavljati i samo postavljanje pravila koja će osigurati da naknada iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika ostane neoporeziva. U tu svrhu poslodavac bi trebao uputiti svakog pojedinog radnika. Obzirom na nedostatak iskustava iz prakse poreznog nadzora, teško je utvrditi sve detalje koji bi mogli biti značajni za očuvanje neoporezivosti naknade. Iz tog razloga upute o načinu korištenja ove neoporezive naknade mogle bi biti opsežne, a što je uputa opsežnija veća je vjerojatnost njezine nepotpune ili pogrešne primjene. Neispravna postupanja i propusti kod korištenja naknade i prikupljanja vjerodostojne dokumentacije, mogu dovesti do povećanih troškova prehrane zbog oporezivanja isplaćenih iznosa radniku ukoliko poslodavac ne reagira uspostavljanjem sustava kontrole ispravnosti ili previdi postupke koji bi mogli smanjiti mogućnost pogreške.

Uspostavljene kontrole i njihova primjena kod prikupljanja vjerodostojne dokumentacije za isplatu naknade iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika mogu stvoriti dodatni nedostatak primjene modela "slobodan izbor". Naime, opsežne upute, udružene s nemarom radnika kod prikupljanja dokumentacije, pretvrdim pristupom ili primjenom neujednačenih kriterija pri kontroli i kažnjavanju neispravnih postupanja, mogli bi dovesti i do pogoršanja međuljudskih odnosa između radnika, između radnika i uprave ili radnika i osoblja koje obavlja kontrolu.

4.1.3. Kada koristiti ovaj model?

Zbog svega navedenog smatramo da je ovaj model "siguran za upotrebu" kod obrtnika te trgovačkih društava s jednim ili nekoliko zaposlenika kod kojih postoji obiteljska ili druga visoka povezanost radnika i uprave, dok je "opasan" za poslodavce koji upošljavaju veći broj radnika.

Ipak, ovaj model može biti koristan dodatno nekom drugom modelu. Tako primjerice poslodavac može ugovoriti prehranu s nekim restoranom, ali istovremeno dozvoliti određenim kategorijama radnika koji dokažu opravdanim posebne zahtjeve za prehranu, da izaberu nekog drugog dobavljača ili omoguće u potpunosti za takve radnike primjenu modela "slobodan izbor". U slučajevima kada se kombiniraju različita pravila poslodavac treba voditi posebnu brigu o tome da su pravila jasna, da su svi radnici upoznati s tim pravilima i što je najvažnije da pravila ili njihova primjena ne podliježu kaznenim odredbama vezanim uz zaštitu dostojanstva sukladno radnom pravu ili kaznenim odredbama Zakona o suzbijanju diskriminacije (Nar. nov., br. 85/08 i 112/12).

4.2. Ugovaranje vanjske usluge prehrane

Poslodavac koji želi izbjeći nedostatke modela "slobodan izbor, može se odlučiti na sklapanje ugovora s jednim ili više ugostiteljskih ili trgovačkih radnji. U nastavku pojašnjavamo o čemu poslodavac treba voditi računa pri ugovaranju, koje su prednosti ovog modela, te u kojim slučajevima se mogu pojaviti određene manjkavosti.

U današnje vrijeme dobra mreža ugostiteljskih objekata nije samo privilegija gradova, a dobra prometna povezanost omogućuje jednostavniju dostavu u većem dijelu RH. Iz tog razloga većina poslodavaca može osigurati kvalitetnu i raznoliku prehranu za svoje radnike

i ugovaranjem dostave po narudžbi s jednim ili više ugostiteljskih objekata.

Pri ugovaranju poslodavac treba biti svjestan svoje pregovaračke pozicije. Tako primjerice poslodavac s većim brojem radnika može računati da će ugovaranjem usluge prehrane s određenim ugostiteljem na temelju ugovorene količine moći **ostvariti popuste u vidu niže cijene ugostiteljske usluge od redovnih cijena.**

No, važnije od gore navedenog je pri ugovaranju utvrditi postupke koji će s poslodavca skinuti teret vođenja evidencija koje su nužne za potrebe izvještavanja o isplaćenju neoporezivoj naknadi. U nastavku razmatramo različite mogućnosti ugovaranja u pogledu primjene pravila koja su bitna za očuvanje neoporezivosti naknade iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika, te ističemo njihove prednosti i nedostatke.

4.2.1. Ugovaranje radi ostvarivanja popusta

Ugovaranjem s određenim ugostiteljem poslodavac može radnicima osigurati povoljnije cijene od redovnih, a da ugovorom ne utječe na način kako će prehrana biti organizirana. U tom slučaju ugovorom je neophodno samo precizirati način prepoznavanja da se radi o narudžbi temeljem sklopljenog ugovora, te precizirati način ispostavljanja računa i plaćanja. Međutim, poslodavci koji radnicima omogućuju korištenje neoporezive naknade iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika trebaju voditi računa da zbirni mjesečni račun ugostitelja nije dovoljan za obračun neoporezive naknade ako se na njemu ne raspoznaje točno koji obrok po danu pripada kojem radniku. Stoga smatramo da je za poslodavca bitnije od ugovaranja popusta postići ciljeve vezane uz smanjenje administrativnih troškova. Kako to postići pojašnjavam u narednom poglavlju.

4.2.2. Ugovaranje radi smanjivanja administrativnih zahtjeva povezanih s neoporezivom naknadom

Poslodavci koji radnicima osiguravaju prehranu preko neoporezive naknade iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika trebaju voditi računa o administrativnim zahtjevima isplaćivanja takve naknade. Naime, neovisno o ugovaranju dostave ili prehrane u prostorijama ugostitelja, osnovni nedostatak modela "slobodan izbor" nije riješen ako ugostitelj ispostavi mjesečni račun za poslodavca s ukupnim iznosom troška ugostiteljskih usluga iz kojeg nije vidljivo koji dio namirnica ili obroka se odnosi na kojeg radnika po danima u mjesecu.

Kako bi poslodavac smanjio administrativne izdatke praćenja korištenja navedene neoporezive naknade koje se javljaju pri korištenju modela "slobodan izbor" može se poslužiti s više različitih modela praćenja korištenja usluge prehrane koje bi trebao uključiti u ugovor s vanjskim pružateljem usluge prehrane. Mogućnosti prikazujemo u tabelarnom prikazu u nastavku.

2a Naručivanje hrane od ugostitelja dan ranije

S ugostiteljem je moguće sklopiti ugovor prema kojem će se dostava u prostorije poslodavca obavljati temeljem narudžbi koje se utvrđuju dan ranije i na kojima su obroci već raspoređeni po radnicima. U tom slučaju praćenje potrošnje po danu i radniku obavlja se temeljem narudžbenice koja se sastavlja kod samog poslodavca preko njegove aplikacije ili manualno. Nakon potvrđivanja da narudžba za određeni dan odgovara stavkama na računu za taj dan, narudžba se povezuje s računom i predstavlja vjerodostojni dokument za obračun naknade iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika.

2b Radnik plaća vlastitom kreditnom karticom

S ugostiteljem se može dogovoriti izdavanje zasebnih mjesečnih računa po radnicima koji su plaćeni osobnom kreditnom karticom radnika. Poslodavac u tom slučaju od ugostitelja mjesečno zaprima račune koji glase na njega, ali na kojima se nalazi i ime radnika ili podaci o kartici radnika po kojoj se raspoznaje koji je radnik obavio plaćanje. Po provjeri ispravnosti stavaka na računu, radniku se na njegov račun u banci refundiraju oni iznosi koji odgovaraju kriterijima neoporezivosti naknade iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika. Smatramo da je i ovakav način plaćanja prihvatljiv kao bezgotovinski u smislu navedene odredbe Pravilnika, a račun u dijelu iznosa koji je verificiran i nadoknađen radniku vjerodostojan dokument za potvrđivanje neoporezivosti navedene naknade.

2c Ugostitelj vodi evidenciju korištenja

Ukoliko ugostitelj ima mogućnost praćenja i identificiranja individualnih korisnika određenog poslodavca, s ugostiteljem se ugovara da mjesečni račun ispostavlja zajedno s izvješćem o korištenim obrocima po radnicima i po danima, ili da već i sam račun ima potrebne informacije. Ugostitelji i trgovci koji već koriste modele nagrađivanja lojalnosti kupaca prikupljanjem bodova, mogu razmotriti prilagodbu aplikacije bodovanja zahtjevima takvog ugovornog odnosa. Moguća varijanta je i da ugostitelj kreira posebnu aplikaciju preko koje radnici obavljaju dnevnu narudžbu.

2d Poslodavac svakom radniku izdaje vlastitu kreditnu karticu

Poslodavac može svakom radniku omogućiti korištenje kreditne kartice na njegovo ime za potrebe prehrane. U tom slučaju ako se za svaku narudžbu ispostavlja poseban račun, na računu uz naziv izplatitelja treba biti ispisan i broj kartice po kojem se računi raspoređuju po radnicima.

2e Ugovaranje prehrane s dostavnim službama

U posljednje vrijeme sve aktivnija je ponuda dostavnih službi koje omogućuju naručivanje hrane od različitih ugostiteljskih objekata i koje vjerojatno mogu osigurati da aplikacija za narudžbu kojom se koristi generira izvještaje po radnicima i po danima.

Neovisno o tome koji se model koristi, smatramo da bi bilo uputno ugovorom ograničiti mogućnost naručivanja hrane na vrste namirnica i iznose koji neće ugroziti neoporezivost naknade za prehranu iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika.

Tako, neovisno o tome da li se naručivanje obavlja preko aplikacije ili putem korisničke odnosno kreditne kartice, ne bi trebala biti moguća nabava alkohola, neprehrambenih artikala ili naručivanje hrane u količinama i iznosima koji prekoračuju dnevne potrebe radnika.

Ukoliko aplikacija ne omogućuje uspostavljanje takvih ograničenja, poslodavac bi trebao obavljati i redovnu kontrolu naručenih artikala po vrsti i količini, te utvrditi postupanja u slučaju kada se utvrde neprimjerene stavke u narudžbi i/ili računu ugostitelja. U takvom slučaju smatram da je pravila nužno ugraditi u interni akt, te sa tim pravilima upoznati radnike.

4.3. Korištenje vlastitih ugostiteljskih kapaciteta

Poslodavac koji obavlja ugostiteljsku djelatnost s ponudom koja u potpunosti zadovoljava prehrambene potrebe i želje radnika ima mogućnost na jednostavan način riješiti prehranu zaposlenika.

4.3.1. Obveza evidentiranja prihoda od upotrebe vlastitih usluga

Kada se prehrana radnika obavlja u ugostiteljskom objektu u kojem isplatitelj obavlja svoju ugostiteljsku djelatnost, potrebno je voditi računa i o odredbama **Pravilnika o strukturi i sadržaju godišnjih financijskih izvještaja** (Nar. nov., br. 95/16, 144/20 i 158/23; u daljnjem tekstu **Pravilnik o izvještavanju**). Navedenim Pravilnikom propisan je sadržaj financijskih izvješća, te među ostalima i sadržaj obrasca računa dobiti i gubitka. Prihodi na temelju upotrebe vlastitih

proizvoda roba i usluga iskazuju se na poziciji I.3 navedenog obrasca kao dio poslovnih prihoda.



ističemo...

Prihodi na temelju upotrebe vlastitih proizvoda roba i usluga iskazuju se na istoimenoj poziciji I.3 obrasca računa dobiti i gubitka.

U slučaju kada poslodavac organizira prehranu na način da radnici koriste usluge ugostiteljskih objekata u njegovu vlasništvu, obračunom usluge **dužan je iskazati prihod na temelju upotrebe vlastitih proizvoda roba i usluga** na istoimenoj poziciji računa dobiti i gubitka. Specifičnost evidentiranja korištenja prehrane u vlastitom ugostiteljskom objektu pojašnjavamo primjerom koji slijedi.

Primjer 3.– Knjiženje usluge restorana za potrebe prehrane vlastitih radnika

Poduzetnik Ger. d.o.o. je donio odluku da se radnicima omogući prehrana u vlastitom restoranu "Girica" u visini **1.800,00 eura** godišnje po radniku. Restoran će administraciji poduzetnika dostavljati mjesečne obračune korištene prehrane s izvještajem o iznosima korištenim u toku mjeseca po radniku i po danu u mjesecu. Na temelju zaprimljene dokumentacije za mjesec listopad poduzetnik provodi slijedeća evidentiranja.

Zaprimljen je obračun za mjesec listopad 2024. godine za ukupno korištenu prehranu radnika poduzetnika Ger. d.o.o. u ukupnom iznosu **560,00 eura** s uključenim PDV-om. U prilogu obračuna je specifikacija konzumiranih obroka po radnicima i po danima sa slijedećim kumulativnim iznosima korištene prehrane.

Specifikacija konzumiranih obroka radnika poduzetnika GER d.o.o. u restoranu "Girica":

| | | Iznos s PDV-om |
|----|------------------|--------------------|
| 1. | Slavko Matušić | 180,00 eura |
| 2. | Lovro Beljak | 235,00 eura |
| 3. | Andreja Celinčić | 145,00 eura |
| | Ukupno | 560,00 eura |

Iznosi iz specifikacije unose se u program ili tablicu u kojoj se kumuliraju iznosi konzumirane hrane u mjesecu listopadu 2024. s iznosima koji su do tada obračunati radnicima po osnovi neoporezive naknade za prehranu iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika.

| R. br. | Ime i prezime radnika | Do sada iskorištena naknada | Iznosi iz obračuna 10/2024 | Ukupno iskorištena naknada | Za isplatu / prekoračeno 1.800 eura god. naknade | |
|--------|-----------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|--|-------------|
| | | | | | Za isplatu | Prekoračeno |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Slavko Matušić | 1.320,00 | 180,00 | 1.500,00 | 180,00 | 0.00 |
| 2 | Lovro Beljak | 1.780,00 | 235,00 | 2.015,00 | 20,00 | 215,00 |
| 3 | Andreja Celinčić | 1.120,00 | 145,00 | 1.265,00 | 145,00 | 0.00 |
| | | 4.220,00 | 560,00 | 4.780,00 | 345,00 | — |

Na temelju stupca 6. sastavlja se odluka o isplati naknade (ili odgovorna osoba potpisuje odobrenje za isplatu na tabličnom prikazu), te se obavlja isplata.

Prema isplaćenim iznosima iz stupca 6. **sastavlja se Obrazac JOPPD** gdje se po radnicima izvještava o korištenju neoporezive naknade iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika—oznaka neoporezivog primitka 66. Obrazac je **obvezno poslati** preko sustava e Porezna **najkasnije s datumom 15.11.2024.**⁸

U poslovnim knjigama provode se evidentiranja slijedećih poslovnih događaja:

- 1) Primljen interni obračun korištene prehrane radnika iz restorana "Girica" sa slijedećim iznosima: ukupan iznos računa s PDV-om **560,00 eura**
- 2) Potraživanje za prehranu radnika pokriveno iz neoporezive naknade iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika u iznosu **345,00 eura** (podatak iz stupca 6.).
- 3) Potraživanje od radnika Lovro Beljaka u iznosu **215,00 eura** (podatak iz stupca 7.). preknjiženo sa potraživanja za prehranu radnika na osobni konto potraživanja, odnosno na konto na kojem se iskazuje potraživanje od radnika Lovre Beljaka.

Knjiženje:

| Red. br. | Opis | Iznos | Račun | |
|----------|---|--------|--------|-----------|
| | | | Duguje | Potražuje |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Obračun hrane isporučene radnicima | | | |
| | ■ Potraživanja za prehranu radnika | 560,00 | 17650 | |
| | ■ prihod od uporabe vlastitih usluga | 560,00 | | 76009 |
| 2. | Potraživanje za prehranu pokriveno iz naknade | 560,00 | 4490 | 17650 |
| 3. | Prijenos nepokrivenih potraživanja za prehranu na osobno potraživanje | | | |
| | ■ potraživanja za prehranu radnika | 215,00 | - | 17650 |
| | ■ potraživanje od radnika Lovro Beljak | 215,00 | 17491 | - |

Napomena:

- Obzirom da je ukupno godišnje pravo po radniku utvrđeno u iznosu od **1.800,00 eura**, iznos koje potrošen iznad odobrenog godišnjeg iznosa od **215,00 eura** radnik Lovro Beljak dužan je vratiti, pa se zaduženje evidentira na osobni konto potraživanja. Ukoliko poslodavac odluči o svom trošku pokriti i taj dio naknade (ili ima obvezu propisanu nekim od izvora radnog prava), poslodavac je dužan do propisanih rokova obračunati plaću u naravi za taj mjesec, u kojoj je **215,00 eura** iskazano kao neto iznos.

Iz prije navedenog primjera može se uočiti da je vrijednost obroka koja je izdana iznad iznosa neoporezive naknade od **1.800,00 eura** evidentirana na potraživanje od radnika koji je prekoračio limit. U slučaju kada je to poslodavcu neprihvatljiv trošak koji nema obvezu isplaćivati prema izvorima radnog prava, tada bi bilo prikladnije da poslodavac primjeni model u kojem će sam ugostiteljski objekt na neki način raspolagati s podatkom o korištenom iznosu po radniku. Iz navedenog proizlazi da su moguća slijedeća dva modela:

| | |
|----|---|
| 3a | Ugostiteljski objekt isporučuje naručenu hranu bez kontrole korištenja neoporezive naknade |
| | Ugostitelj radnicima ispostavlja svu naručenu hranu, te ispostavlja obračun u računovodstvo. U računovodstvu se obavlja provjera da li iznosi mogu ići na teret neoporezive naknade ili se treba tražiti od radnika da podmiri određene iznose kako je prikazano u prethodnom primjeru. |

⁸ Izgled ispunjenog Obrasca JOPPD za neoporezivu naknadu prikazali smo u članku "Naknada za prehranu radnika" kojeg smo objavili u časopisu RiPup 9/2020.



3b Ugostiteljski objekt isporučuje naručenu hranu s kontrolom limita

Korištenje neoporezive naknade prati se preko aplikacije ili na drugi način, te ugostitelj zna da li radniku može poslužiti obrok na teret poslodavca ili ne. To znači da će u slučaju prelaska limita radnik već u restoranu biti upućen da obrok plati iz svojih sredstava. U tom slučaju u obračunu koji dobija poslodavac biti će uključeni samo obroci čiji trošak ne prelazi za radnika utvrđeni limit.

Treba naglasiti da ovdje govorimo o informaciji o ostvarenom pravu na isplatu, a ne o tome da li je isplaćena naknada neoporeziva. Dakle, ukoliko je utvrđeno pravo na naknadu veće od neoporezive naknade, poslodavac će i dalje po svakom radniku biti dužan utvrditi trenutak u kojem je isplata prešla godišnji neoporezivi limit, kako bi se pravovremeno platila sva obvezna davanja temeljem plaće u naravi.

4.3.2. Odobranje popusta

Ugostitelj obroke za prehranu radnika obračunava po cijenama koje su ponuđene i ostalim korisnicima, odnosno koje su tržišne s uključenim PDV-om obzirom da se radi o osobnoj potrošnji.

Ukoliko ugostitelj na tržištu nudi količinske popuste kakvi su uobičajeni kod ugostiteljskih usluga i koji su ponuđeni i drugim korisnicima, smatramo da takve popuste može obračunati i zaposlenicima ukoliko isporuke zadovoljavaju uvjetima za odobranje popusta. U tom smislu u boljoj poziciji su oni ugostitelji koji već imaju kupce kojima su takvi popusti odobreni jer u tom slučaju lakše mogu braniti tržišnu osnovu. Dakle, ugostitelji koji popuste odobravaju jedino zaposlenicima, mogu imati poteškoće pri dokazivanju da li su takvi popusti ujedno i tržišni. Smatramo, da je u tom slučaju bitno osigurati dokaze da su takvi popusti bili ponuđeni na tržištu, te da je ponuda i dalje objavljena i jasno uočljiva sadašnjim korisnicima, što može biti problematično. Ukoliko takvi dokazi nisu dovoljno uvjerljivi nadzorna tijela mogla bi obračunati dohodak na razliku između utvrđene tržišne cijene i cijene obroka koja je zaračunata radnicima po osnovi plaće u naravi.

4.3.3. Prednosti i nedostaci

Prednosti ovog modela su u kontroli načina korištenja troškova prehrane, koje uz manji opseg aktivnosti omogućuju veću ili potpunu pouzdanost u očuvanje neoporezivosti primitka za prehranu iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika.

Ovaj model međutim može imati i **negativne učinke** na zadovoljstvo radnika ukoliko ga poslodavac nametne radnicima i u slučaju kada njegov ugostiteljski objekt nema za radnika prihvatljiv izbor prehrane, bilo da se radi o **neadekvatnoj ponudi po kvaliteti ili vrsti obroka**. Problem mogu stvoriti i **previsoke cijene** takvog ugostiteljskog objekta, osobito ako se radi o objektu koji višim cijenama pokriva trošak atraktivne lokacije ili se općenito radi o restoranu sa skupljom gastronomskom ponudom.

Ovdje još jednom upozoravamo na opasnost smanjivanja cijena po kojima radnici konzumiraju takve ugostiteljske usluge o čemu smo pisali u prethodnom poglavlju. Slične opasnosti prisutne su i u slučaju da se radnicima ponude posebni obroci koji nisu u ponudi u tom restoranu. Naime, u tom slučaju nadzorna tijela mogu krenuti od pretpostavke da bi u takvim restoranima i takvi obroci imali višu cijenu od uobičajene, što ponovo može dovesti do problema utvrđivanja plaće u naravi.

4.4. Prehrana u "radničkom restoranu"

Poslovanje djelatnosti prehrane uređeno je odredbama **Zakona o ugostiteljskoj djelatnosti** (Nar. nov., br. 85/15, 121/16, 99/18, 25/19, 98/19, 32/20 i 42/20). Ukoliko poduzetnik pruža uslugu prehrane na tržištu tada je dužan pridržavati se odredbi navedenog Za-

kona kojima su propisani minimalni uvjeti za obavljanje ugostiteljske djelatnosti, uređeno radno vrijeme i druge obveze ugostitelja koje trebaju biti ispunjene pri obavljanju djelatnosti ugostiteljstva.

No, navedenim Zakonom predviđeni su i slučajevi pružanja usluga prehrane, pića i smještaja na koje se ne primjenjuju odredbe Zakona o ugostiteljskoj djelatnosti. Odredbom članka 6. stavka 1. točke 4. Zakona o ugostiteljskoj djelatnosti propisano je slijedeće:

"Odredbe ovoga Zakona ne primjenjuju se na... pružanje usluga prehrane (»toplog obroka«), napitaka i bezalkoholnih pića, bez namjere stjecanja dobiti ili drugih gospodarski procjenjivih koristi, koje za potrebe svojih djelatnika organiziraju pravne i fizičke osobe te državna tijela i tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, u svojim poslovnim prostorijama i prostorima za vrijeme trajanja radnog vremena, a udruge za svoje članove u svojim poslovnim prostorijama i prostorima dok se obavlja njihova osnovna djelatnost ili aktivnost."

To znači da poduzetnici i druge pravne i fizičke osobe koje imaju zaposlene radnike mogu organizirati prehranu na način da se hrana, napitci bezalkoholnih pića, priprema i uslužuje u restoranu koji je poslodavac opremio i koje opslužuju djelatnici koji su u radnom odnosu s poslodavcem, a da istovremeno takav poslodavac ne mora imati registriranu djelatnost ugostiteljstva, te da prostor ne mora nužno udovoljavati minimalnim tehničkim uvjetima propisanim Zakonom o ugostiteljskoj djelatnosti.

Premda u ovom slučaju poslodavac ne obavlja ugostiteljsku djelatnost i neće moći izdati račun, ili obračun koji proizlazi iz obavljanja ugostiteljske usluge temeljem Zakona o ugostiteljskoj djelatnosti, smatramo da je korištenje neoporezive naknade za prehranu temeljem vjerodostojne dokumentacije ipak moguće. Ovaj stav temelji se na izjavi iz mišljenja Ministarstva financija–Porezne uprave koja se nedvojbeno odnosi na naknadu iz članka 7. stavka 2. točke 35. Pravilnika koju citiramo:

"Ako je prehrana organizirana kod samog poslodavca, radniku se taj trošak smatra neoporezivim primitkom u stvarnom iznosu o čemu poslodavac mora osigurati kao dokaz odgovarajuću vjerodostojnu dokumentaciju."

To znači da će se radnicima na ime neoporezive naknade za prehranu uključiti svi troškovi koji se odnose na pripremu i usluživanje hrane. Da bi se znalo koji iznos pripada kojem radniku moguća su dva organizacijska modela:

4a Dnevno utvrđivanje cijene po obroku

Ukoliko je radniku ponuđeno više različitih kombinacija obroka, tada se za svaki obrok treba raditi kalkulacija, te bi radnik trebao biti upoznat s cijenama koje će mu biti obračunane na teret naknade, kako bi mogao ocijeniti koji obrok će koristiti. U tom slučaju kalkulacije bi se trebale raditi dnevno, a cijene će varirati ovisno o namirnicama koje su korištene za pojedini obrok.

4b Utvrđivanje cijene na temelju mjesečnih troškova

U slučaju kada se radniku ponudi nekoliko gotovih menija pri čemu svaki radnik ima pravo na jedan meni dnevno, moguće je obračun raditi na mjesečnoj razini tako da se ukupni mjesečni troškovi proizvodnje i usluživanja obroka rasporede na obroke te utvrdi jedinstvena mjesečna cijena po obroku

4.4.1. Problemi dnevnog utvrđivanja cijena

Osnovni problem pristupa koji je prikazan u 4a je u činjenici da bi veliki broj vrsta obroka stvarao dodatni **problem u utvrđivanju cijena** koje će se obračunavati na teret neoporezive naknade.



Ukoliko bi **iznosi pripisani iz naknade bili značajno veći** od ostvarenih troškova, postoji mogućnost utvrđivanja namjere stjecanja dobiti na teret radnika, što osim moralnih dvojbi može biti i suprotno zahtjevima Zakona o ugostiteljskoj djelatnosti. Naime, prema našem tumačenju članka 6. stavka 1. točke 4. Zakona o ugostiteljskoj djelatnosti, neostvarivanje dobiti mogao bi se smatrati uvjetom, što znači da u slučaju ostvarivanja dobiti ova odredba nije primjenjiva, te poslodavac mora prijaviti obavljanje ugostiteljske djelatnosti, što znači i zadovoljavanje svih propisanih uvjeta za njeno obavljanje..

S druge strane cijene koje bi se pripisivale neoporezivoj naknadi ne bi smjele biti niti značajno niže jer bi na taj način mogli nastati značajni gubici. Smatramo da bi primjerice slučaj kada je obrok kojem iznos pokriva troškova iznosi 7 eura, obračunat radniku po 2 eura, mogao navesti nadzorna tijela da na gubitak od 5 eura primjeni oporezivanje porezom na dohodak po osnovi plaće u naravi.

Probleme utvrđivanje cijene obroka koja neće stvarati dobitke niti gubitke povećava i problematika radnika koji zbog bolesti ili drugih iznenadnih okolnosti nisu na poslu. U tom slučaju gubitke može povećati hrana koja nije isporučena. Nije nam poznato da li nadzorna tijela takve gubitke prihvaćaju kao priznati trošak poslodavca, ili zahtijevaju da se i ti gubici ukalkuliraju u vrijednost obroka. U slučaju ako se vrijednost bačenih obroka uračunava na teret radnika, tada cijenu obroka treba korigirati za vrijednost onih koji nisu podjeljeni, što znači da bi se kalkulacija vrijednosti obroka trebala raditi tek nakon što podjela obroka za taj dan završi.

U slučaju potrebe za takvom kalkulacijom jednostavnije je primijeniti model koji pojašnjavamo u nastavku.

4.4.2. Primjena modela s utvrđivanjem cijena temeljem mjesečnih troškova

Smatramo da je kod organiziranja radničkog restorana primjerenije ograničiti proizvodnju na nekoliko uravnoteženih gotovih menija pri čemu se radnicima evidentira samo da li su taj dan preuzeli pripremljeni meni ili nisu. To omogućuje primjenu jednostavnijeg modela u kojem će se cijene obroka utvrđivati na kraju mjeseca kada su poznati ukupni troškovi proizvodnje i distribucije hrane, te ukupan broj proizvedenih obroka.

U slučaju da se pripremi više obroka za radnike od stvarnih potreba, pripisivanje troška bačenih obroka na teret poslodavca može biti osporen od nadzornih tijela, te je moguće da nadzorna tijela i takav "bačeni višak" tretira dohotkom. Prijedlog postupanja u tom slučaju pojašnjavamo u primjeru.

Primjer 4. – Obračun naknade korištene u radničkom restoranu

Radnički restoran je za mjesec listopad nabavio namirnice u vrijednosti **1.800,00** eura s PDV-om. Bruto plaća s doprinosom na plaću radnika koji je angažiran na pripremi i distribuciji hrane za taj dio poslova iznosi **1.000,00** eura. Raspoređeni troškovi energije prema ključu alocirani su na proizvodnju hrane u iznosu **200,00** eura. Na temelju navedenih stavaka proizlazi da ukupni troškovi proizvodnje i distribucije hrane u radničkom restoranu iznos **3.000,00** eura.

Ukupno u mjesecu listopadu pripremljeno je **68 obroka**. Cijena po obroku za mjesec 10/2024 izračunava se na slijedeći način.

| Izračun cijene obroka: | | Iznos s PDV-om |
|------------------------|--|----------------|
| A. | Ukupni troškovi proizvodnje i distribucije 10/2024 | 3.000,00 |
| B. | Broj pripremljenih obroka | 67 |
| | Ukupno | 44,12 |

Djelatnik zadužen za podjelu obroka predao je u računovodstvu slijedeću evidenciju o podijeljenim obrocima.

Evidencija o korištenju prehrane u radničkom restoranu za mjesec 10/2024

| Dan | Slavko Matušić | Lovro Beljak | Andreja Celinčić | Ukupno | |
|----------------------------|----------------|---------------|------------------|---------------|---------------|
| 1 | Ponedjeljak | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 2 | Utorak | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 3 | Srijeda | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 4 | četvrtak | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 5 | Petak | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 6 | Subota | | | | |
| 7 | Nedjelja | | | | |
| 8 | Ponedjeljak | 1 | - | 1 | 2 |
| 9 | Utorak | 1 | - | 1 | 2 |
| 10 | Srijeda | 1 | - | 1 | 2 |
| 11 | četvrtak | 1 | - | 1 | 2 |
| 12 | Petak | 1 | - | 1 | 2 |
| 13 | Subota | | | | |
| 14 | Nedjelja | | | | |
| 15 | Ponedjeljak | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 16 | Utorak | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 17 | Srijeda | 2 | 2 | 1 | 5 |
| 18 | četvrtak | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 19 | Petak | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 20 | Subota | | | | |
| 21 | Nedjelja | | | | |
| 22 | Ponedjeljak | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 23 | Utorak | 1 | 2 | 1 | 4 |
| 24 | Srijeda | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 25 | četvrtak | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 26 | Petak | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 27 | Subota | | | | |
| 28 | Nedjelja | | | | |
| 29 | Ponedjeljak | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 30 | Utorak | 1 | 2 | 1 | 4 |
| A. Ukupno obroka | | 23 | 20 | 22 | 65 |
| B. Cijena po obroku | | 7,00 | 7,00 | 7,00 | - |
| C. Ukupno (A * B) | | 161,00 | 140,00 | 154,00 | 455,00 |

Objavite svoje financijske izvještaje u RiPup-u

Cijena: **130⁰⁰** EUR + PDV

T: **01 / 49 21 737**

