

OVeS, s.r.o.
OVES – EDU s.r.o
OVES EDU-CONSULTANT s.r.o.

***Príspevok na stravovanie zamestnávateľa
v podmienkach osobitného režimu preventívnych opatrení
na predchádzanie šírenia ochorenia COVID-19***

Spracovala:
Mgr. Katarína Tamášová Karácsonyová



Vážený čitateľ,

Ani nie tak dávno som sa Vám „prihovárala“ cez príručku **Opatrenia na predchádzanie šírenia ochorenia COVID-19 a pracovnoprávne vzťahy na školách.**

Už v tej prvej príručke som upozorňovala na povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie aj v prípade, že prácu vykonávajú z domu.

Odvtedy sme sa dočkali rôznych stanovísk a pomôcok.

Na <https://www.ucimenadialku.sk/usmernenia/pracovno-pravne-vztahy/> nájdete v sekcii otázky asi tie najčastejšie otázky, ktoré si kladú riaditelia, zamestnanci, a potom samozrejme mzďárky – ako to riešiť.

Táto príručka Vám prináša pomoc na správy výpočet stravného ako nároku zamestnanca aj preto aby sme predchádzali neskorším nedostatkom. Viem, niektorí z Vás si teraz poviete nebudem príspevok pre zamestnancov riešiť (hlavne, keď aj doteraz sa niektorí z nich v školskej jedálni nestravovali).

No Pozor! To že sa zamestnanec doteraz nestravoval, bolo vecou zamestnanca, lebo vy ste mu stravovanie v školskej jedálni zabezpečili. Teraz však je situácia iná, zamestnávateľ nedokáže stravovanie zabezpečiť a tak prichádza na rad finančný príspevok.

Už teraz sa ku mne dostávajú informácie, že príspevok na stravu nebudeme vyplácať, lebo nemáme na to peniaze. Skúste však hľadať iné možnosti riešenia! Radšej prerokujete odobratie osobného príplatku zamestnanca, a šetrite tam. Pretože na osobný príplatok nárok nie je, kým na stravovanie príplatok je.

A potom, z osobného príplatku sa platia odvody a dane, kým z príspevku na stravovanie nie.

A ten ďalší dôvod?

Aby ste sa keď táto situácia pominie nemuseli stresovať, pretože odbory už teraz avizujú „že v prípade zneužitia pracovnoprávnych nárokov zamestnancov a ďalšieho porušovania pracovnoprávnych predpisov postupne tak, ako nám budú tieto skutočnosti avizované zo strany predsedov základných organizácií, budeme podávať podnety na príslušné inšpektoráty práce za účelom zjednania nápravy.“

Miesto zbytočných naťahovačiek v pohode vyplaťte príspevok na stravovanie zamestnancov za mesiac marec. Späťne im osobné príplatky neodoberajte, ak ste to hneď 16.marca neprerokovali zo zástupcami zamestnancov. Za marec to dá každému zamestnancovi maximálne 34 EUR (v prípade ak by sme šli do úplného maximálneho príspevku). A to nie je suma, ktorá by vás zruinovala, nanajvýš budete mať potom o toľko menej na koncoročné odmeny.

A handwritten signature in blue ink that reads "Tamášová".

Mgr. Katarína Tamášová Karácsonyová

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť stravovanie aj tým zamestnancom, ktorí vykonávajú svoju prácu z domu či cez telefón. Učitelia ostali doma – pracujú z domu – doteraz stravovanie mali vo väčšine zabezpečené v školských jedálňach, ktoré sú tiež odstavené. V takejto situácii však majú nárok na stravné lístky. Dostať stravné lístky k ľuďom by si však vyžadovalo stretnúť sa na škole aby to prevzali – čo asi by sme teraz nemali robiť. Je aj možnosť tzv. gastrokariet, ale najjednoduchšie bude použiť inštitút finančného príspevku na stravovanie.

Podrobnejšie tejto tematike som sa venovala v dokumente **Opatrenia na predchádzanie šírenia ochorenia COVID-19 a pracovnoprávne vzťahy na školách.**

Vo väčšine škôl bolo zabezpečené stravovanie v školských jedálňach. Pre školské jedálne boli stanovené Všeobecným záväzným nariadením obce/mesta poplatky a príspevky v školských zariadeniach. Takýmto VZN boli stanovené aj podmienky, výška a spôsob úhrady príspevku stravníka v školskej jedálni.

Napríklad takto: (z tejto ceny jedla budem vychádzať naďalej v príklade)

Zamestnanci školy, školských zariadení a cudzí stravníci uhrádzajú príspevok na úhradu nákladov školskej jedálne v lehote a spôsobom uvedeným v § 7 odsek 4. v nasledovnej výške:

Zamestnanci a cudzí stravníci	Cena potravín	Príspevok na režijné náklady	Úhrada spolu
OBED	1,26 €	1,39 €	2,65 €

Znamená to, že v takomto prípade cena jedla je 2,65 EUR.

Podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín; t. j. z sumy stravného 5,10 eura.

V našom prípade to znamená, že máme ako základ pre výpočet príspevku **cenu jedla** alebo **sumu stravného 5,10 EUR**. Príspevok zamestnávateľa je určený Zákonníkom práce percentuálnym rozpätím (a môže byť akákoľvek suma v rámci tohto rozpätia)

od	55 % ceny jedného hlavného jedla	do	55 % sumy stravného pri pracovných cestách v trvaní 5 až 12 hodín
	príspevok k cene jedla v ŠJ = 1,46 EUR (55% z 2,65 = 1,4575 ≈ 1,46 EUR)		maximálny príspevok = 2,81 EUR (55% z 5,10 = 2,805 ≈ 2,81 EUR)

Príspevok zo sociálneho fondu

Okrem vyššie uvedeného príspevku poskytuje zamestnávateľ príspevok na stravovanie aj zo sociálneho fondu. Podľa § 7 ods. 1 písm. a) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde zamestnávateľ poskytuje zamestnancom z fondu príspevok na stravovanie nad rozsah ustanovený osobitným predpisom, ktorým je § 152 Zákonníka práce. Výšku príspevku zo sociálneho fondu máte (mali by ste mať) určené v podnikových kolektívnych zmluvách, v pracovných poriadkoch alebo zásadách o čerpaní sociálneho fondu.

V nasledujúcej tabuľke uvádzam príklad na výpočet stravného. Tabuľka je voľne dostupná na mojej webovej stránke www.oves.sk v časti <http://www.oves.sk/oves/4-SLUZBY/1-PORADENSTVO-KONZULTACIA>

kde si do jednoduchej tabuľky viete nadefinovať vaše hodnoty ceny jedla a príspevkov zo sociálneho fondu a dostanete konkrétne sumy príspevku za zamestnávateľa.

		stl.1 cena jedla hodnota ceny jedla v ŠJ	stl.3 maximálny príspevok sumy stravného 5-12 hodín
		VZN zriaďovateľa (potraviny + režijné náklady)	5,10 EUR
r.1	základ pre výpočet	2,65	5,10
r.2	príspevok zamestnávateľa 55%	1,46	2,81
r.3	príspevok zo SF	0,20	0,20
r.4	zostatok k úhrade pre zamestnanca	0,99	2,10

Pozor!!!! Na stravovanie má nárok pracujúci zamestnanec.

Teda tomu zamestnancovi, na ktorého sme použili § 142 ods. 3 Zákonníka práce, teda prekážku na strane zamestnávateľa – stravovanie zamestnávateľ nezabezpečuje a neposkytuje mu ani finančný príspevok na stravovanie.

Upozorňujem na to osobitne aj preto, lebo sa nám množia požiadavky aj „nepracujúcich“ zamestnancov na poskytnutie stravovania v štýle „že odborári tvrdia, že patrí stravné aj mne“ ...

Takže stanovisko OZPŠaV je zverejnené na stránke odborové zväzu, a okrem iného uvádzajú, že „títo zamestnanci majú nárok na zabezpečenie stravy zamestnávateľom **iba za predpokladu, že by im takýto záväzok vyplýval z kolektívnej zmluvy**. V tejto súvislosti v prílohe uvádzame vzor dodatku ku KZ, uzavretím ktorého vznikne nárok na stravné aj zamestnancom, ktorí nevykonávajú prácu z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 Zákonníka práce.“

<https://www.ozpsav.sk/sk/Aktuality/udalosti-oznamy/pravne-stanovisko-zvazu-k-aplikacii-jednotlivych-pracovnopravnych-institutov-v-nadvaznosti-na-v.alej>

Čiže **zákonný nárok na to nie je**, ale zamestnávateľ by mohol zakotviť takúto podmienku do kolektívnej zmluvy. Len po uzatvorení kolektívnej zmluvy by mohol zamestnávateľ prispievať aj týmto „nepracujúcim“ zamestnancom na stravovanie.

Možno za úvahu ešte stojí aj otázka, že načo by to ale zamestnávateľ robil?

Je to síce na rozhodnutí zamestnávateľa, či k takejto podmienke pristúpi, je otázne však, či to bude aj spravodlivé. Zoberme si to na príklade:

Učiteľka na ZŠ pracuje z domu – učí na diaľku, pripravuje podklady atď.	dostane riadny funkčný plat (ako za normálnych okolností v platovom dekréte)	má nárok na stravovanie za každý odpracovaný deň
Učiteľka MŠ alebo vychovávateľka, na ktoré zamestnávateľ uplatnil § 142 ods. 3 ZP – teda nepracujú majú prekážku na strane zamestnávateľa	Dostane náhradu platu vo výške doterajšieho funkčného platu	nemá nárok na stravovanie pokiaľ to nemáme v KZ

Jediný rozdiel tak pri pracujúcim a nepracujúcim zamestnancovi je len nárok na stravovanie.