

Stravovanie zamestnancov školy nielen z pohľadu účtovníctva

Zákonný nárok na zabezpečenie stravovania v zmysle § 152 Zákonníka práce má zamestnanec v prípade, ak na svojom pravidelnom pracovisku odpracoval **viac ako štyri hodiny**. To neovplyvňuje ani odstávka školskej jedálne cez školské prázdniny. Ak zamestnávateľ nevie splniť a preukázať že svoju povinnosť (zabezpečiť stravovanie) zabezpečil každému zamestnancovi, ktorý v daný deň odpracoval viac ako 4 hodiny, musí zabezpečiť stravovanie buď dovozom stravy, stravným lístkom (gastrolístkom) alebo finančným príspevkom.

Prevažná časť škôl, školských zariadení, ktoré majú vlastné školské jedálne zabezpečujú stravovanie v školskej jedálni. Len v ojedinelých prípadoch zabezpečujú stravovanie stravnými lístkami (gastrolístkami) alebo finančným príspevkom. Cez prázdniny, keď školské jedálne nefungujú je potrebné ale riešiť stravovanie zamestnancov osobitným postupom. Uvádzam konkrétne príklady, postupy aj presnými účtovnými prípadmi.

Príspevok zamestnávateľa na stravovanie

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov podľa § 152 ods.2 v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu – v našom prípade v zmysle § 7 ods. 1 písm. a) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“).

V článku uvádzam príklad, ktorý je najčastejšie využitý školami. Vychádzame teda zo situácie, kedy:

- škola (ako rozpočtová organizácia) prevádzkuje vlastné stravovacie zariadenie, vedie stravné na samostatnom bankovom účte – tzv. potravinový účet, z ktorého priamo uhrádza výdavky súvisiace so stravovaním – to znamená, že účtovanie školskej jedálne sa uskutočňuje mimo rozpočet školy. To má vplyv na zostavenie výkaz FIN 1-12, kde sa tieto príjmy a výdavky školskej jedálne budú uvádzať.
- škola prispieva na stravovanie vo výške najmenej 55% ceny jedla na bankový účet školskej jedálne – na potravinový účet na základe vystavenej faktúry vedúcou školskej jedálne,
- zamestnanec (stravník) uhrádza svoju časť finančného limitu – kupuje stravný lístok v školskej jedálni na daný mesiac vopred,
- zriaďovateľ určil všeobecným záväzným nariadením, že zákonný zástupca prispieva na úhradu režijných nákladov – vedúca školskej jedálne odvádza režijné náklady (tzv. réžiu) na príjmový účet školy.
- zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo sociálneho fondu

Účtovanie v školskej jedálni

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom stravovanie peňažnou alebo nepeňažnou formou. Najbežnejšia je nepeňažná forma, keď si zamestnanec od zamestnávateľa (od vedúcej školskej jedálne) kupuje stravné lístky za cenu nižšiu, ako je ich skutočná hodnota. Zo skutočnej hodnoty stravného lístka sa odpočítava príspevok zamestnávateľa v zmysle Zákonníka práce a príspevok zamestnávateľa zo sociálneho fondu.

Takáto nepeňažná forma zabezpečenia stravovania je pre zamestnancov výhodná, pretože na účely dane z príjmov ide o príjem od dane oslobodený. Peňažná forma už pre zamestnanca taká výhodná nie je, nakoľko takýto peňažný príspevok zamestnávateľ musí zdaňiť 19-percentnou sadzbou dane, aj keď ide o povinný príspevok podľa § 152 ods. 4 Zákonníka práce.

Väčšina školských jedální funguje na princípe výberu preddavkov, čo znamená, že stravníci si svoju stravu musia predplatiť na mesiac vopred. Vedúca školskej jedálne tak vyberá stravné od stravníkov a na konci mesiaca vybrané preddavky zúčtuje na základe skutočne odobratých stravných lístkov.

Účtovanie v bežnom účtovnom období		Suma v €	MD	D
1.	Prijaté faktúry za potraviny	1 120	112	321
2.	Úhrada faktúry za potraviny	660	321	221 AÚ MRK
3.	Spotreba potravín	500	501	112
4.	Inkaso preddavku za stravu na potravinový účet	930	221 AÚ MRK	324

5.	Predpis stravného za bežný mesiac – podľa skutočne odobratého počtu obedov (skutočne odobraté obedy) stravníkmi	600	315	602
6.	Predpis stravného za bežný mesiac – podľa skutočne odobratého počtu obedov (skutočne odobraté obedy) – časť zamestnávateľa zo sociálneho fondu	100	315	602
7.	Predpis stravného za bežný mesiac – podľa skutočne odobratého počtu obedov (skutočne odobraté obedy) – časť režijných nákladov (réžia)	100	315	602
8.	Zúčtovanie preddavku za stravné (stravníci + sociálny fond)	700	324	315
9.	Zúčtovanie preddavku za stravné (réžia)	100	324	315
10.	Odvod rézie na príjmový účet školy – predpis odvodu	100	602	395
11.	Odvod rézie na príjmový účet školy – skutočný prevod	100	395	221 AÚ MRK
12.	Predpis stravného (55% ceny jedla za zamestnancov) – faktúra zo školskej jedálne	500	395	602
13.	Prijatá platba z výdavkového účtu na potravinový účet školskej jedálne	500	221 AÚ MRK	395
14.	Odvod stravného (55% ceny jedla za zamestnancov) na príjmový účet školy – predpis odvodu stravného	500	602	395
15.	Odvod stravného (55% ceny jedla za zamestnancov) na príjmový účet školy – skutočný odvod stravného	500	395	221 AÚ MRK
16.	Inkaso príspevku na stravovanie zo sociálneho fondu	100	221 AÚ MRK	315

Pretože časť stravníkov platí za stravu trvalým prevodným príkazom bez ohľadu na to, či dieťa odstravuje celý mesiac (napr. pre chorobu, školské výlety, súťaže atď.) a stravníci, ktorí za stravu nezaplatia, sa nemôžu stravovať výsledkom je prevažne preplatok na stravnom, ktorý vedúca školskej jedálne vracia týmto stravníkom v škole určenom termíne (napr. na konci školského roka, pri trvalom odhlásení sa stravníka zo stravy, atď.) na príslušný bankový účet stravníka.

Účtovanie v bežnom účtovnom období		Suma v €	MD	D
1.	Vrátenie preplatku z potravinového účtu	30	324	221
2.	Inkaso nedoplatku za stravné	30	221	324

K 31.12. sa potom zaúčtuje preúčtovanie rozdielu medzi účtovnou triedou 5 a 6.

Účtovanie v bežnom účtovnom období		Suma v €	MD	D
1.	K 31.12. vyrovnanie T5 < T6 – preúčtovanie medzi účtom 501/účtom 602 v prípade ak je účet 501 < účet 602	400	602	379
2.	K 31.12. vyrovnanie T5 > T6 preúčtovanie medzi účtom 501/účtom 602 v prípade ak je účet 501 > účet 602	400	378	501

Účtovanie v sociálnom fonde

Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie aj zo sociálneho fondu. Výšku príspevku určuje podniková kolektívna zmluva (ak na škole pôsobí odborový orgán a uzatvorí kolektívnu zmluvu), prípadne zásady čerpania sociálneho fondu (ktoré určuje zamestnávateľ, ak na škole odborový orgán nepôsobí).

Plnenia zo sociálneho fondu sú rovnocenné s ostatnými príjmami zo závislej činnosti, a to tak pre daňové účely, ako pre účely platenia odvodov do Sociálnej a zdravotných poisťovní. Preto z poskytnutého príspevku zo sociálneho fondu okrem odvodu dane je zamestnávateľ povinný odviesť aj poisťné na zdravotné a sociálne poistenie. Aj tu však platí že príspevok na stravovanie je od dane oslobodený a preto je to jedna z mála možností, ako zamestnancom vyplatiť príspevky zo sociálneho fondu tak, aby neboli zdanené a aby z nich ani zamestnávateľ, ani zamestnanec neplatili žiadne odvody. Treba si však uvedomiť, že aj v tomto prípade platí, že od dane je oslobodené len nepeňažné plnenie. Zamestnávateľ tak tento príspevok zo sociálneho fondu si musí

zúčtovať priamo zo školskou jedálňou (na základe vystavenej faktúry vedúcou školskej jedálne) a nie vyplatiť do výplaty zamestnancovi.

V praxi sa stretávame s prípadmi, kedy sa zamestnávateľ rozhodol (v podnikovej kolektívnej zmluve, alebo v zásadách o čerpaní sociálneho fondu) že zamestnancom poskytne gastrolistok (ako nepeňažné plnenie) jednorázovo v rovnakom počte bez ohľadu na skutočný nárok zamestnanca. Takéto plnenia však nie je v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce a tým sa z pohľadu zákona o dani z príjmov ani nepovažuje za príspevok zamestnávateľa na stravovanie, a preto podlieha dani z príjmov aj odvodovej povinnosti.

Školy, školské zariadenia vedú prostriedky sociálneho fondu na osobitnom účte. Svoje výdavky (plnenia voči zamestnancom) uhrádzajú z účtu sociálneho fondu na základe podnikovej kolektívnej zmluvy alebo zásad čerpania prijatých zamestnávateľov, v prípade, ak na škole odborová organizácia nepôsobí, alebo sa kolektívna zmluva neuzatvára. V kolektívnej zmluve, alebo v zásadách čerpania sociálneho fondu je potrebné zakotviť presné podmienky, na základe ktorých potom zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie zamestnancov (napr. na každý jeden odobratý obed (maximálne jeden obed na deň) vo výške 0,50 €). Na základe tohto dokumentu bude potom vedúca školskej jedálne vystavovať interné doklady (alebo vnútropodnikové faktúry) pre zamestnávateľa na úhradu príspevku zamestnávateľa na stravu za zamestnancov. Pozor! Aj v tomto prípade platí, že zamestnávateľ by mal pri účtovných dokladoch potvrdzovať ich vecnú a formálnu správnosť. To znamená, že aj v prípade príspevku zo sociálneho fondu treba preveriť, či zamestnanec mohol vôbec odobrať toľko obedov, koľko ich vykazuje vedúca školskej jedálne. Často sa totiž stáva, že sa zamestnanci neodhlásia zo stravy v prípade pracovných ciest, dovolenky, alebo choroby, návštevy lekára – a stravu v školskej jedálni odoberú. Na takúto stravu však zamestnanec nemá automaticky nárok, a tým pádom nemá nárok ani na príspevok zo sociálneho fondu.

Účtovanie v bežnom účtovnom období		Suma v €	MD	D
1.	Príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu (na základe faktúry, KZ, zásad čerpania sociálneho fondu)	100	472	395
2.	Úhrada príspevku z bankového účtu sociálneho fondu na potravinový účet	100	395	221 AÚ MRK

Účtovanie na príjmovom účte školy

Účtovanie v bežnom účtovnom období		Suma v €	MD	D
1.	Predpis rozpočtových príjmov – výnosov (režijné náklady)	100	395	602
2.	Predpis rozpočtových príjmov – výnosov (55% za zamestnávateľa)	500	395	602
3.	Inkaso rozpočtových príjmov – výnosov (režijné náklady) skutočný príjem na príjmový účet školy	100	223 AÚ MRK	395
4.	Inkaso rozpočtových príjmov – výnosov (55% za zamestnávateľa) skutočný príjem na príjmový účet školy	500	223 AÚ MRK	395
5.	Predpis odvodu rozpočtových príjmov zriaďovateľovi	600	588	351
6.	Skutočný odvod príjmov z príjmového účtu školy	600	351	223 AÚ

Účtovanie na výdavkovom účte školy

Účtovanie v bežnom účtovnom období		Suma v €	MD	D
1.	Predpis 55% ceny jedla na základe faktúry a interného predpisu	1000	527	395
2.	Zúčtovanie výnosov z bežného transferu zo štátneho rozpočtu vo výške nákladov (len pre časť základnej školy – financované z prenesených kompetencií) – nie za zamestnancov ŠJ, ŠKD, MŠ platených z originálnych kompetencií	800	357	693
2.	Úhrada faktúry (55% ceny jedla) na potravinový účet školy	1000	395	222 AÚ RK
3.	Zúčtovanie výnosov z bežného transferu zo štátneho rozpočtu vo výške nákladov (financované z originálnych) – za zamestnancov ŠJ, ŠKD, MŠ platených z originálnych kompetencií	200	354	691

Zabezpečenie stravovania prostredníctvom fyzickej alebo právnickej osoby

Ďalšia možnosť (a v niektorých situáciách aj povinnosť) nastáva v prípade zabezpečenie stravovania zamestnávateľom formou gastrolístkov. Túto situáciu zamestnávateľ využije v prípade, kedy je odstavka školskej jedálne a tak zamestnávateľ nedokáže zabezpečiť stravovanie pre zamestnancov. Treba na túto situáciu myslieť, pretože zamestnávateľ svoju povinnosť zabezpečiť stravovanie v zmysle § 152 Zákonníka práce má za každých okolností. Zamestnávateľ túto svoju povinnosť

- realizuje sa prostredníctvom stravných poukážok, pričom
- hodnota stravnej poukážky musí byť najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovných cestách v trvaní od 5 do 12 hodín. V súčasnosti je to 4,00 € (75 % z 3,00).

Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Zákonník práce ustanovuje minimálnu hodnotu stravovacej poukážky, ktorá musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín (4,00 eura), teda hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 3,00 eura.

Zabezpečenie takéhoto typu stravovania a nákup stravovacích poukážok v účtovníctve školy bude nasledovné:

Účtovanie v bežnom účtovnom období		Suma v €	MD	D
1.	Nákup stravovacích poukážok (100 ks po 3,00 EUR) – prijatá faktúra	310		321
	- stravovacie poukážky (100 ks po 3,00 EUR)	300	213	
	- poplatok za sprostredkovanie	10	518	
2.	Zúčtovanie výnosov z bežného transferu zo štátneho rozpočtu vo výške nákladov (len pre časť základnej školy – financované z prenesených kompetencií) – nie za zamestnancov ŠJ, ŠKD, MŠ platených z originálnych kompetencií	8	357	693
3.	Úhrada faktúry z výdavkového účtu školy	310	321	222 AÚ RK
4.	Zúčtovanie výnosov z bežného transferu od zriaďovateľa (financované z originálnych kompetencií) – za zamestnancov ŠJ, ŠKD, MŠ platených z originálnych kompetencií	2	354	691
5.	Zúčtovanie stravných lístkov interným dokladom	300		213
	- príspevok zamestnávateľa (55%)	165	527	
	- príspevok zamestnávateľa zo sociálneho fondu	35	472	
	- cena lístkov za zamestnancov	100	335	
	Zúčtovanie výnosov z bežného transferu zo štátneho rozpočtu vo výške nákladov (financované z prenesených kompetencií)	100	357	693
	Zúčtovanie výnosov z bežného transferu od zriaďovateľa (financované z originálnych kompetencií)	65	354	691

Finančný príspevok na stravovanie

V súlade s § 152 ods. 5 a 6 ZP zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v § 152 odseku 3 ZP, t.j. najmenej 55% z ceny jedla najviac na každé jedlo do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách len vtedy, ak

- a) **nemôže zabezpečiť stravovanie podľa § 152 odseku 2 ZP**, t.j. zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečiť stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie na sprostredkovanie stravovacích služieb (*napr. ak stravovanie prostredníctvom stravovacích poukážok by nebolo možné uskutočniť v stravovacom zariadení v priebehu prestávky na jedlo a oddych – t. j. v obci žiadna reštaurácia neposkytuje možnosť stravovať sa na stravné lístky, alebo aj takáto možnosť by bola, ale reštaurácia je ďaleko od školy, a tak nie je možnosť využitia stravných lístkov, lebo by to učitelia nestihli počas obedňajšej prestávky*).
- b) povinnosť zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku

- c) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom
- d) zamestnanec vykonáva domácu prácu alebo teleprácu, a zamestnávateľ tomuto zamestnancovi nezabezpečí stravovanie podľa § 152 ods. 2 resp. by stravovanie podľa § 152 ods. 2 ZP bolo v rozpore s povahou vykonávanej domácej práce alebo telepráce.

Účtovanie takéhoto príspevku v účtovníctve školy bude nasledovné:

Účtovanie v bežnom účtovnom období		Suma v €	MD	D
1.	Zúčtovanie nároku zamestnanca na príspevok na stravovanie (§ 152 ods. 6 ZP) interným dokladom	40		333
	- nárok zamestnanca (55%) na 20 dní (20*1,65)	33	527	
	- príspevok zamestnávateľa zo sociálneho fondu (0,35/deň)	7	472	
	Zúčtovanie výnosov z bežného transferu zo štátneho rozpočtu vo výške nákladov (financované z prenesených kompetencií)	33	357	693
2.	Úhrada príspevku zamestnancovi	40	333	
	- vyplatenie v hotovosti (<i>alebo</i>)			211
	- úhrada cez bankový účet (<i>alebo</i>)			222 AÚ RK
	- vyplatené cez výplatu			331

Stravovanie zamestnancov a zákon o dani z príjmov

V zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov § 5 ods. 7 písm. b) okrem príjmov oslobodených od dane podľa § 9 sú od dane oslobodené aj príjmy poskytnuté ako hodnota stravy poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečovaného prostredníctvom iných subjektov a finančný príspevok na stravovanie poskytovaný podľa osobitného predpisu, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom. Znamená to teda, že takto poskytnutý **finančný príspevok** v prípade zamestnanca, ktorý sa nestravuje v školskej jedálni z dôvodu napr. celiakie, je plnenie, ktoré **je od dane oslobodené** za predpokladu, že zamestnanec predložil lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára.

Z pohľadu prázdnin, keď by sme takto riešili aj ostatných zamestnancov však treba situáciu už skúmať osobitne. Ak by sme všetkým zamestnancom poskytli finančný príspevok (bez lekárskeho potvrdenia) tak tento príspevok už by podliehal plateniu preddavkov na daň, ako aj odvodom na zdravotné a sociálne poistenie. V takomto prípade by sme už potrebovali situáciu, kedy *stravovanie prostredníctvom stravovacích poukážok by nebolo možné uskutočniť v stravovacom zariadení v priebehu prestávky na jedlo a oddych (v obci neberú v reštaurácii takéto stravné lístky, je reštaurácia neúmerne drahá, reštaurácia je ďaleko od školy...atď.)*

Osobitná smernica v týchto prípadoch sa nevyžaduje. Postup je možné zakotviť do pracovného poriadku, alebo len vydať osobitným príkazom riaditeľa školy.

Osobitné podmienky pri zabezpečovaní stravovania

Zamestnávateľ môže so súhlasom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckým dôverníkom upraviť podmienky, pri ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie v prípade prekážok v práci. Môže rozšíriť okruh osôb, ktorým bude stravovanie poskytovať. Ide napríklad o dôchodcov – bývalých zamestnancov, prípadne zamestnancov na dohody o vykonaní práce. Môže sa rozhodnúť poskytovať stravovanie aj počas dovolenky, práceneschopnosti či inej ospravednenej neprítomnosti v práci. Z toho vyplýva, že ak zamestnávateľ v kolektívnej zmluve alebo so súhlasom zástupcov zamestnancov rozšíri okruh osôb, ktorým bude poskytovať stravovanie, ako aj podmienky poskytovania stravovania, bude povinný prispievať aj týmto osobám na stravovanie.

Pozor však na ustanovenie zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v § 7 ods. 2, kde sa presne uvádza, akým osobám je možné poskytnúť príspevok zo sociálneho fondu. Sú to rodinní príslušníci zamestnanca (pričom sa za rodinného

príslušníka považuje manžel/ manželka zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca) a poberatelia starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku, ktorých zamestnávateľ zamestnával v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku.

Nechutí mi v školskej jedálni, môžem dostať radšej stravné lístky (gastrolístky)?

Často nekonečný boj pre zamestnávateľov sa zdá problematika stravovania zamestnancov škôl, keď sa zamestnanci dožadujú stravných lístkov z dôvodu, že sa im strava v školskej jedálni nepáči, nechutí, prípadne nemajú apelujú tým, že nemajú čas sa najesť. Ustanovenie § 152 Zákonníka práce stanovuje, že nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Zamestnávateľ je povinný stravovanie iba zabezpečiť, a nie ho aj sám poskytovať. Svoju povinnosť si teda splní, ak poskytnutie jedného teplého hlavného jedla a vhodného nápoja zrealizuje vo vlastnej školskej jedálni, alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa (napr. v inej školskej jedálni), alebo ak zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby oprávnenej na sprostredkovanie stravovacích služieb (poskytne stravný lístok). Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom tzv. stravné lístky, ak nemá vlastnú školskú jedáleň, v blízkom okolí sa nenachádza žiaden iný zamestnávateľ poskytujúci stravovacie služby, prípadne stravovanie pre zamestnancov nemožno zabezpečiť dovozom.

Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi na výber, či sa bude stravovať v jedálni zamestnávateľa alebo či si vyberie stravné lístky. Zamestnanec má nárok na stravné lístky, aj keď zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie vo vlastnej školskej jedálni len v tom prípade, ak nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zabezpečených zamestnávateľom a tieto svoje zdravotné dôvody preukáže lekárskeym potvrdením od špecializovaného lekára.

Je potrebné sa osobitne zamyslieť aj nad ustanovením § 152 ods. 6 Zákonníka práce. Toto ustanovenie uvádza, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie **vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku**, alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa ods.2, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom. V prípade škôl, školských zariadení je potrebné zvážiť, či dôvod „**vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku**“ nie je naplnený. Pretože ak na škole dané pracovné podmienky neumožňujú niektorým zamestnancom v niektoré dni riadne sa stravovať z dôvodu, že čas výdaja obeda koliduje s ich rozvrhom (vyučovacia hodina v čase výdaja obeda), je zamestnávateľ povinný poskytnúť v tieto dni zamestnancovi stravné lístky, inak porušuje Zákonník práce a riskuje sankciu od inšpektorátu práce. V takýchto prípadoch odporúčam zvážiť zmenu rozvrhu týchto zamestnancov, prípadne predĺžiť čas výdaja obeda tak, aby všetci zamestnanci mali možnosť využiť zabezpečené stravovanie.

Ďalej treba pripomenúť, že aj v prípadoch, kedy je školská jedáleň z rôznych dôvodov odstavená, zamestnávateľ musí zabezpečiť stravovanie zamestnancov. V takomto prípade zamestnávateľ má na výber, či stravovanie zabezpečí napr. v susednej škole, či v reštaurácii blízko školy, dovozom stravy priamo na pracovisko, prípadne stravnými lístkami. V praxi sa potom často stáva, že zamestnávateľ nesprávne rieši len nárok tých zamestnancov, ktorí sa stravujú v školskej jedálni počas bežnej prevádzky školskej jedálne. Treba si však uvedomiť, že ide o povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť stravovanie všetkým svojim zamestnancom. Keď túto svoju povinnosť splní zabezpečením stravy v školskej jedálni, tak nemusí sledovať či sa všetkým zamestnancom táto forma stravovania páči, či nie. V prípade odstávky jedálne však túto svoju povinnosť zamestnávateľ nespĺňa, takže musí poskytnúť stravný lístok všetkým zamestnancom, aj tým, čo sa počas riadnej prevádzky v školskej jedálni nestravujú.

OTÁZKA:

Odbory tvrdia, že naši zamestnanci majú nárok stravovať sa v školskej jedálni aj počas pracovnej neschopnosti zamestnanca, počas čerpania dovolenky - s nárokom 55% z ceny obeda podľa § 152 Zákonníka práce. Škola ako zamestnávateľ je povinná uhrádzať 55% stravné aj takom prípade? Ako je to s dôchodcami - bývalými zamestnancami našej školy, ktorí sa stravujú v školskej jedálni - aj tí majú nárok na 55% z jedného obeda?

ODPOVEĎ:

Tvrdenie odborárov nie je pravdivé. Nie je to totiž o nároku, ale o možnosti. V zmysle § 152 ods. 7 Zákonníka práce totiž zamestnávateľ **môže** po prerokovaní so zástupcami zamestnancov: upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, alebo umožniť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom, rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa odseku § 152 ods. 3 Zákonníka práce. Čiže zamestnávateľ môže o týchto podmienkach rokovať pri uzatváraní podnikovej kolektívnej zmluvy, ale nie je to nárokovateľné, čiže nie je to priama povinnosť zamestnávateľa. Zákonník práce to len povoľuje. V prípade, ak sa to zakotví do podnikovej kolektívnej zmluvy školy, bude zamestnávateľ povinný prispievať aj v takýchto prípadoch vo výške 55%.

OTÁZKA:

U zamestnanca nastala situácia, že zdravotné dôvody mu neumožňujú stravovanie v školskej jedálni a tak na základe potvrdenia od špecializovaného lekára má nárok na kompenzáciu stravovania. Ako to správne v praxi uplatniť, aby to bolo v súlade s legislatívou? Niekde to riešia aj stravnými lístkami, ale nemyslím, že by to bolo správne, lebo ak porovnáam príspevok zamestnávateľa pri strave v školskej jedálni a pri stravnom lístku, tak pri stravnom lístku ide o väčší náklad ako pri zamestnancovi stravujúcom sa v školskej jedálni. Cestu vidím vo vyplatení finančných prostriedkov do mzdy.

ODPOVEĎ:

Zákonník práce v § 152 ods. 2 presne určuje postup a povinnosti zamestnávateľa pri zabezpečovaní stravovania, a to poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby.

Ďalej v § 152 ods. 6 Zákonník práce ďalej uvádza, že zamestnávateľ **poskytne** zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v ods. 3 (najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín), **len ak** povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa ods. 2, **alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.**

To znamená, že Zákonník práce presne ustanovuje, že *zamestnávateľ poskytne finančný príspevok, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.*

Čo sa týka výšky finančného príspevku, ten bude rovnaký v oboch prípadoch, nakoľko § 152 ods. 3 určuje najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín. To znamená, že zamestnávateľ bude postupovať v prípade všetkých zamestnancov rovnako, a teda, uplatní v oboch prípadoch ten istý základ pre výpočet príspevku (v našom prípade - cenu jedla v školskej jedálni).