



## Oznámenie o začatí verejných ex post konzultácií

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky oznamuje, že **13. 03. 2024** začínajú verejné ex post konzultácie s podnikateľskými subjektami k ex post hodnoteniu nasledovnej regulácie v súlade s Jednotnou metodikou na posudzovanie vybraných vplyvov (ďalej len „JM“) a na základe Komponentu 14 Plánu obnovy:

**Obdobie vykonania ex post hodnotenia (kalendárny polrok):** I. polrok 2024

**Gestor/gestori právneho predpisu:** Ministerstvo prác, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

**Názov právneho predpisu/právnych predpisov:** Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

### Špecifikácia:

- Internetový odkaz na ex ante štádium hodnoteného právneho predpisu: -  
Číslo legislatívneho procesu hodnoteného právneho predpisu na portáli Slov-Lex: -
- Číslo parlamentnej tlače hodnoteného právneho predpisu: -

### Ex post hodnotenie:

x regulácie/regulácií jedného právneho predpisu

navzájom súvisiacich regulácií vo viacerých právnych predpisoch

**Lokalizácia:** Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce - § 152 ods. 1 (číslo regulácie 49), § 152 (číslo regulácie 52)

**Číslo regulácie:** 49, 52

**Dôvod zaradenia do registra:** JM 10.3 písm. d)

### Stručný opis regulácie:

**Číslo regulácie 49:** Vyplácanie finančného príspevku na stravné/ stravných lístkov mesiac vopred

**Číslo regulácie 52:** Poskytovanie stravných kreditov/lístkov vopred

### Znenie podnetov z podnikateľského prostredia:

#### Číslo regulácie 49:

Pre zamestnávateľov vyplácanie finančného príspevku na stravovanie/stravných lístkov vopred predstavuje komplikáciu. Nevedia totiž s istotou, koľko dní v budúcom mesiaci zamestnanec reálne

odpracuje. Ten totiž môže ísť na PN-ku, prípadne na dovolenku, a nepríjemnosťou môže byť aj ukončenie pracovného pomeru a dodatočné finančné vyrovnanie sa za vyplatenie príspevku

### **Číslo regulácie 52:**

Pre zamestnávateľa postup poskytovať príspevok na stravu vopred predstavuje enormnú administratívnu záťaž. Zamestnávateľ musí vykonať dva úkony:

1. poskytnúť preddavok na stravu (nakolko nevie predvídať počet dní neprítomností zamestnanca v práci, kedy mu nárok na stravu nepatrí, rozsah nadčasovej práce, kedy mu nárok na stravné patrí, ak to upravuje interná smernica zamestnávateľa) a po uplynutí mesiaca
2. vykonať zúčtovanie podľa skutočnej dochádzky zamestnanca; navyiac pri predčasnom skončení pracovného pomeru je problém s vysporiadaním/vrátením stravných lístkov/finančného príspevku na stravu, na ktoré zamestnanec stratil nárok, ak zamestnanec nedosiahne v poslednom spracovaní výplat dostatočne vysokú mzdu na vykonanie zrážky zo mzdy.

### **Predbežný postoj gestora právneho predpisu k základným cieľom a fungovaniu hodnotenej regulácie:**

#### **Číslo regulácie 49 a 52**

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky nepovažuje za potrebné meniť/rušiť danú právnu úpravu. Problémy opísané v podnete nevyplývajú z legislatívneho znenia § 152 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v. n. p. (ďalej len „Zákonník práce“).

Povinnosť poskytovania stravovacích poukážok a finančného príspevku na stravovanie je daná preddavkovo (vopred) odkedy tieto plnenia ustanovuje Zákonník práce. Novela Zákonníka práce účinná od 1. 3. 2021 pri zavedení finančného príspevku na stravovanie túto zásadu nezmenila, plne ju rešpektovala.

Účelom príspevku na stravovanie (na teplé jedlo alebo na stravovaciu poukážku), ako aj účelom finančného príspevku na stravovanie je, aby si zamestnanec zabezpečil teplé jedlo v aktuálnom čase, kedy mu vznikol nárok na zabezpečenie stravovania/finančný príspevok na stravovanie. Zákonník práce na tento účel neustanovil žiadne referenčné obdobie, t. j. tieto plnenia sa môžu poskytovať denne, preddavkovo na týždeň, mesiac, tri mesiace a pod.

V praxi zamestnávateľia majú zavedené spôsoby a mechanizmy, ako riešiť preddavkové poskytovanie uvedených plnení, ktoré sa buď na mesačnej, alebo dlhšej báze zúčtujú/vysporiadajú tak, aby výsledný stav bol v súlade s § 152 Zákonníka práce. Predpoklad, že zamestnávateľ musí ročne robiť 24 úkonov (preddavok a zúčtovanie) teda nie je správny, keďže zamestnávateľ môže priebežne v rámci preddavku zúčtovať spotrebu za predchádzajúce referenčné obdobie (ktoré Zákonník práce neustanovuje ani ako mesačné) a v tomto ohľade krátiť preddavok na ďalšie obdobie. Ak by zákonodarca zaviedol poskytovanie finančného príspevku na stravovanie spätne, musel by tak spraviť v podobnom referenčnom období ako sa spravidla poskytuje mzda (mesiac). V tomto ohľade by teda zákonodarca časti zamestnávateľov zmenil zaužívanú prax a zvýšil administratívnu záťaž a zhoršil pracovné podmienky, čo je v rozpore s cieľmi vlády Slovenskej republiky, ale aj cieľmi Európskej únie.

Zamestnanec musí mať zabezpečené stravovanie (primárne formou teplého jedla) alebo formou poskytnutia finančného príspevku na stravovanie v daný deň, kedy mu vznikol nárok na uvedené plnenie nárok, teda v reálnom čase a nie pozadu, ako alternatívneho (sekundárneho) plnenia povinnosti danej zamestnávateľovi v § 152 ods. 1 Zákonníka práce.

Poskytovaním stravovacích poukážok a finančného príspevku na stravovanie spätne by sa stratil účel zabezpečovania stravovania a podstata ustanovenia § 152 Zákonníka práce, t. j. sociálna ochrana vrátane ochrany života a zdravia zamestnanca.

Účelom stravovacích poukážok/finančného príspevku na stravovanie je, aby si zamestnanec kúpil jedlo v aktuálnom čase, nejde o refundáciu/preplácanie nákladov/výdavkov na stravovanie, ale ide o prispievanie zamestnancovi na stravovanie zo strany zamestnávateľa, ktorý nemá vlastné stravovacie zariadenie.

Pri poskytovaní uvedených plnení by sa znížila ochrana zamestnanca, ide o jeho nárok (nie „benefit“ ako prax neraz mylne uvádza v pracovných ponukách či interných dokumentoch). Pri nízkopříjmových zamestnancoch (napr. odmeňovaných na úrovni minimálnej mzdy) by to bol citelný výpadok plnení pri vzniku pracovného pomeru (zamestnanec nemá ešte mzdu a nedostane ani stravovaciu poukážku/finančný príspevok na stravovanie).

Je na zamestnávateľovi akú formu stravovania pre zamestnancov zabezpečiť (vlastné stravovacie zariadenie, iné stravovacie zariadenie, poskytovanie stravovacích poukážok, alebo vyplácanie finančného príspevku na stravovanie) a ako ju bude aj v prípade finančného príspevku na stravovanie/stravovacích poukážok poskytovať (vopred, alebo priebežne).

Predmetnú výhradu o nepríjemnostiach spojených so skončením pracovného pomeru nemožno zužovať len príspevok na stravovanie, ale v praxi môže ísť o vyúčtovanie cestovných náhrad, vrátenie pracovných nástrojov, ak to zamestnanec odmieta, a pod. V tomto ohľade Zákonník práce preto ustanovuje aj všeobecné nástroje na uplatnenie práv zamestnávateľa, ak by zamestnanec nechcel zamestnávateľovi vrátiť po skončení pracovného pomeru plnenia, na ktoré mu už nevznikol nárok. V tomto prípade by išlo o bezdôvodné obohatenie osoby (§ 222 Zákonníka práce).

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky taktiež upozorňuje na to, že aj Ministerstvo financií Slovenskej republiky začalo k uvedenej problematike verejné konzultácie v termíne od 26. februára do 28. marca 2024 - číslo regulácie 64.

### **Termín ukončenia verejných konzultácií: 15. 04. 2024**

Verejné ex post konzultácie je možné vykonať elektronicky zaslaním informácií o tom, ako funguje hodnotená regulácia v praxi (o. i. pripomienky voči hodnoteným reguláciám, pripomienky voči výkonu a fungovaniu hodnotených regulácií v praxi), aké spôsobuje podnikateľom náklady a aké zmeny podnikatelia navrhujú na zlepšenie dotknutej oblasti podnikateľského prostredia (o. i. alternatívne riešenia - návrhy na zmeny v právnych predpisoch s cieľom zlepšenia podnikateľského prostredia, alternatívne riešenia – návrhy na zmeny aplikácie regulácie v praxi s cieľom zlepšenia podnikateľského prostredia): na e-mailovú adresu: [opv@employment.gov.sk](mailto:opv@employment.gov.sk)

**Kontaktné osoby:** [opv@employment.gov.sk](mailto:opv@employment.gov.sk)