§ 2

(1) Zamestnávateľ tvorí fond v rozsahu a za podmienok ustanovených týmto zákonom.

(2) Zamestnávateľ na účely tohto zákona je právnická osoba so sídlom na území Slovenskej republiky alebo fyzická osoba s miestom trvalého pobytu alebo miestom podnikania na území Slovenskej republiky, ktorá zamestnáva zamestnanca v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.[1)]

[1)] **Napríklad zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov, zákon č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov, zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.**

K § 2

K ods. 1

1. Ustanovenie § 2 ods. 1 ZoSF obsahuje všeobecné pravidlo, podľa ktorého *„Zamestnávateľ tvorí fond v rozsahu a za podmienok ustanovených týmto zákonom.“* V prvej fáze ide teda o tvorbu, jeho vytvorenie (ak sa tvorí prvýkrát) a jeho dopĺňanie. V zákone sa ustanovuje, že sociálny fond sa tvorí v rozsahu (minimálny, resp. maximálny) a určujú sa podmienky, t. j. kto ho tvorí, akým spôsobom a pod.

2. Ustanovenie § 2 ods. 2 ZoSF vymedzuje pojem „zamestnávateľ“ na účely zákona o sociálnom fonde, a teda ide o autonómnu definíciu na účely tohto zákona a nepoužije sa definícia zamestnávateľa, napr. zo Zákonníka práce. Dôvodová správa k návrhu zákona uvádzala: *„Návrh vymedzuje okruh subjektov, ktoré fond použijú a akým spôsobom. Návrh tiež špecifikuje zamestnávateľov pre účely tohto zákona. Povinnosť tvoriť sociálny fond majú tiež všetky rozpočtové a príspevkové organizácie, štátne aj neštátne, ďalej štátne podniky, právnické a fyzické osoby podnikajúce na základe definovanom v Obchodnom zákonníku (§ 2 ods. 2), teda všetky subjekty zamestnávajúce fyzické osoby v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. Cieľom tohto ustanovenia je zabezpečiť povinnú tvorbu sociálneho fondu každým zamestnávateľským subjektom.“* V nadväznosti na to teda možno uviesť, že zákon uvádza okruh povinných subjektov („*zamestnávateľ*“) a ustanovuje povinnosť tvorby sociálneho fondu („*tvorí*“), pričom ďalej sa v zákone rozvádza, kto je zamestnávateľ a v akom rozsahu povinne tvorí sociálny fond a či sa môže v nejakom rozsahu tvoriť aj fakultatívne.

3. Zákon o sociálnom fonde formuluje *obligatórnu povinnosť* tvorby sociálneho fondu (*s diferenciáciou na obligatórny a fakultatívny prídel*) bez ohľadu na skutočnosť, či ho bude zamestnávateľ neskôr využívať na úhradu nákladov spojených s realizáciou sociálnej politiky v zmysle § 7 ZoSF, prípadne iných pracovnoprávnych nárokov stanovených v kolektívnej zmluve alebo vnútropodnikovom predpise zamestnávateľa. Zamestnávateľ preto musí tvoriť v príslušnom kalendárnom mesiaci/príslušnom kalendárnom roku sociálny fond, pričom nevyčerpané finančné prostriedky v zmysle nasledujúcich ustanovení prechádzajú do

ďalšieho kalendárneho roka ako rezerva sociálneho fondu vzhľadom na jeho kumulatívny charakter. Zákon o sociálnom fonde totiž zamestnávateľa obligatórne nezaväzuje k čerpaniu finančných prostriedkov zo sociálneho fondu, pokiaľ tak neustanovujú osobitné právne predpisy. Typickým príkladom je obligatórna povinnosť zamestnávateľa poskytnúť príspevok na stravovanie podľa osobitného predpisu v zmysle ustanovenia § 152 ods. 3 ZP, pričom sa však nestanovuje výška tohto príspevku (navyše zamestnávateľ musí kalkulovať s takým príspevkom, aby mu postačovali zdroje fondu, v praxi však skutočné čerpanie príspevku na stravovanie je nižšie z dôvodu prekážok v práci, dočasnej pracovnej neschopnosti a pod., a teda v samotnom sociálnom fonde sú prebytky, ktoré sa prenášajú do ďalšieho kalendárneho roka). Napriek tomu sa v tomto ohľade javí formulácia odseku 1 rozporuplná, pretože absencia zaviazania zamestnávateľa k čerpaniu sociálneho fondu na realizáciu sociálnej politiky vytvára otázku jeho účelnosti. Pokiaľ neexistuje povinnosť čerpania, len povinnosť tvorby, môže sa stať, že zamestnávateľ účelovo vytvára finančné rezervy, ktoré následne používa často v procese kolektívneho vyjednávania ako finančné prostriedky určené na celkové zvýšenie príjmu zamestnanca, napr. prostredníctvom dodatočných dotácií stravovania namiesto štandardného zvýšenia miezd zamestnancov z vedľajších personálnych nákladov. Takýmto spôsobom sa však stráca účelnosť existencie sociálneho fondu na realizáciu sociálnej politiky zamestnávateľa ako určitej formy zlepšovania pracovného prostredia zamestnancov. Na druhej strane možno argumentovať, že sociálny fond sa tvorí s cieľom realizácie sociálnej politiky zamestnávateľa pre zamestnancov, a teda nie pre samotný účel hromadenia zdrojov zamestnávateľa. Navyše, môže byť otázne, ak by zamestnávateľ napr. tri roky nečerpal prostriedky zo sociálneho fondu a následne by došlo k jeho rozdeleniu, ale časť zamestnancov, za ktorých sa tvoril sociálny fond (hoci nie z ich zdrojov) by bola ukrátená – príspevok by sa im už neposkytol, ak sa medzičasom ich pracovný pomer skončil. Z toho teda možno odvodiť, že zamestnávateľ musí sociálny fond aj rozdeľovať. Nemusí ho však rozdeliť celý, keďže musí plánovať vopred aj zdroje aj výdavky, len pomerne komplikovane by „rozpočtoval" vopred sociálny fond tak, aby sa vyčerpal na cent presne.

4. Povinnosť tvorby sociálneho fondu zároveň znamená, že ak sociálny fond nie je tvorený, ide o porušenie zákona. Rovnako ide o porušenie zákona, ak je sociálny fond tvorený v menšom rozsahu, ako ustanovuje zákon. Ak je sociálny fond tvorený vo väčšom rozsahu, ako ustanovuje zákon, je to len otázka daňovej uznateľnosti vyššieho prídelu a otázka zdaniteľnosti a splnenia odvodových povinností napr. príspevku na stravovanie (išlo by sa nad rámec limitov zákona, ktoré sú ustanovené, preto, aby sa napr. cez sociálny fond neobchádzali daňové a odvodové povinnosti – pozri ďalej). V tomto je teda potrebné vnímať zákon o sociálnom fonde ako pracovnoprávny predpis, ktorého porušovanie spadá pod dozor inšpekcie práce podľa § 2 ods. 1 písm. a) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Do úvahy pripadá aj otázka zamestnanca, resp. zamestnancov súdne sa domáhať plnenia, ktoré by boli dostali, ak by sa sociálny fond tvoril (museli by však vedieť vypočítať takýto nárok). V praxi si však skôr možno predstaviť žalobu o plnenie, ak sa plniť zo sociálneho fondu malo, ale neplnilo sa. Otázka neplnenia sa môže objaviť aj v procese riešenia otázky neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Zamestnanec neprišiel len o mzdu, ale prišiel aj o iné plnenia, napr. plnenia zo sociálneho fondu. Osobitný proces riešenia sporu by tvorila situácia, ak by bola výška tvorby a čerpania sociálneho fondu dohodnutá v kolektívnej zmluve a nedodržanie týchto záväzkov zo strany zamestnávateľa by predstavovalo vznik

§ 6

(1) Tvorbu fondu a čerpanie prostriedkov fondu vedie zamestnávateľ, ktorým je

a) vyšší územný celok, rozpočtová organizácia alebo príspevková organizácia, ktorá je zapojená na štátny rozpočet, rozpočtová organizácia alebo príspevková organizácia, ktorá je zriadená vyšším územným celkom, alebo verejná výskumná inštitúcia,[5a)] na osobitnom účte fondu v Štátnej pokladnici,

b) iná osoba, ako je uvedená v písmene a), na osobitnom analytickom účte fondu alebo na osobitnom účte fondu v Štátnej pokladnici, v banke alebo v pobočke zahraničnej banky.

(2) Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu; za mesiac december môže zamestnávateľ tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo platov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra. Ak zamestnávateľ vypláca mzdu alebo plat vo viacerých výplatných termínoch, za deň výplaty sa na účely tohto zákona považuje posledný dohodnutý deň výplaty mzdy alebo platu za uplynulý kalendárny mesiac. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

(3) Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

(4) V prípade prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov podľa osobitného predpisu [6)] sa nevyčerpaná časť fondu zodpovedajúca podielu prevádzaných zamestnancov prevedie na nového zamestnávateľa.

(5) Ak sa zrušuje zamestnávateľ bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

[5a)] § 1 ods. 2 zákona č. 243/2017 Z. z. o verejnej výskumnej inštitúcii a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

[6)] § 27 až 31 Zákonníka práce.

K § 6

1. Ustanovenie § 6 ZoSF obsahuje v zásade dva okruhy právnej regulácie tvorby SF, a to na jednej strane skôr z hľadiska realizácie účtovných a finančných operácií samotnej faktickej tvorby SF pri rozlíšení konkrétneho druhu zamestnávateľov v § 6 ods. 1 ZoSF, na druhej strane z hľadiska realizácie organizačných opatrení zamestnávateľa pri uskutočnení prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov alebo zrušení zamestnávateľa bez právneho nástupcu.

2. V prípade realizácie účtovných a finančných operácií § 6 ZoSF vychádza predovšetkým *z princípu fyzickej alebo minimálne účtovnej oddelenosti tvorby a čerpania finančných prostriedkov od ostatných finančných prostriedkov zamestnávateľa* vrátane používania finančných prostriedkov na úhradu vedľajších personálnych nákladov. V závislosti od druhu zamestnávateľa zákon o sociálnom fonde stanovuje osobitné mechanizmy vedenia účtu SF, resp. stanovuje konkrétne lehoty, v ktorých má zamestnávateľ tento prevod finančných prostriedkov uskutočniť. V tomto ohľade je však potrebné vopred uviesť, že predmetné ustanovenie do značnej miery trpí obdobím, v ktorom vznikla predmetná právna úprava, a u mnohých zamestnávateľov v súkromnej sfére sa takýto osobitný účet pre potreby SF nezriaďuje, ale SF sa tvorí

len účtovne. Zamestnávateľ preto vedie v bankovej inštitúcii len jeden účet, ktorý obsahuje finančné prostriedky zamestnávateľa, účtovne však zamestnávateľ v súlade s § 3, § 4 a § 7 ods. 1 ZoSF vedie dva samostatné účty zamestnávateľa – bežný účet a účet SF v zmysle nižšie uvedeného. Predmetná povinnosť stanovená v § 6 ods. 2 ZoSF je tak do určitej miery obsolentná. Ustanovenia § 6 ods. 4 a ods. 5 ZoSFvyjadrujú sociálnu povahu tvorby a čerpania SF, ktorá spočíva v určitej, aspoň symbolickej, previazanosti SF so zamestnancami, ktorí sa podieľali na jeho tvorbe (aj keď veľmi teoreticky), a má im byť umožnené preto z jeho prostriedkov čerpať v súlade s okruhom oprávnených nárokov zamestnancov podľa § 7 ods. 1 ZoSF.

K ods. 1

3. Právna úprava vedenia SF vychádza z predpokladu, že finančné prostriedky SF musia byť spravované oddelene od ostatných finančných účtov (a finančných operácií) zamestnávateľa, aby bola zabezpečená ich transparentnosť, sledovateľnosť a ochrana pred použitím na iné účely. Samozrejme, to vychádza aj zo skutočnosti, že jedine v prípade tvorby a použitia finančných prostriedkov zo SF sa uplatňuje participačné právo zástupcov zamestnancov a absencia samostatného vedenia SF by mohla mariť objektívnosť rozhodovania napr. o tvorbe a použití finančných prostriedkov SF na zabezpečenie sociálnej politiky zamestnávateľa, na druhej strane by mohol vzniknúť problém ohľadom výsledného zúčtovania finančných prostriedkov SF na konci príslušného rozhodného obdobia vzhľadom na kumulatívnu povahu SF a prevod nevyčerpaných finančných prostriedkov do nasledujúceho kalendárneho roka. Ustanovenie § 6 ods. 1 ZoSF preto explicitne uvádza, akým spôsobom má byť SF vedený.

4. Pri analýze § 6 ods. 1 ZoSF možno identifikovať diferenciáciu medzi zamestnávateľmi spadajúcimi do sektoru verejnej a súkromnej sféry.

5. Pri zamestnávateľoch spadajúcich do rámca verejnej správy, najmä pri vyšších územných celkoch, rozpočtových a príspevkových organizáciách spätých s používaním verejných prostriedkov (osobitne finančných prostriedkov štátneho rozpočtu) alebo organizáciách zriadených vyšším územným celkom a verejných výskumných inštitúciách, predmetné ustanovenie striktne vyžaduje vedenie SF na osobitnom účte v Štátnej pokladnici.

6. Štátna pokladnica v zmysle ustanovení zákona o Štátnej pokladnici predstavuje centralizovaný finančný systém SR, prostredníctvom ktorého štátne orgány zabezpečujú správu, evidenciu a kontrolu peňažných prostriedkov verejného sektora. Ide o osobitnú inštitucionálnu (finančnú) infraštruktúru zriadenú a prevádzkovanú Ministerstvom financií SR, ktorej účelom je sústreďovať finančné zdroje verejných inštitúcií, vykonávať ich platobný styk, riadiť likviditu verejných financií v jednotnom systéme a posilniť kontrolné mechanizmy nad nakladaním s verejnými financiami. Povinnosť viesť účty v Štátnej pokladnici sa vzťahuje najmä na ministerstvá, rozpočtové a príspevkové organizácie, vyššie územné celky, verejné výskumné inštitúcie a ďalšie subjekty hospodáriace s verejnými prostriedkami. Aj preto predmetné ustanovenie § 6 ods. 1 písm. a) ZoSF v prípade uvedených zamestnávateľov spadajúcich do rámca pôsobiacich vo verejnej správe túto právnu premisu rešpektuje a rovnako určuje povinnosť tohto typu zamestnávateľov viesť SF na osobitnom účte v Štátnej pokladnici.

7. Ostatní zamestnávatelia, ktorí nepatria do verejného sektora, majú pri vedení SF výrazne širšie možnosti. Ustanovenie § 6 ods. 1 písm. b) ZoSF im umožňuje viesť fond na osobitnom analytickom účte v rámci vlastného účtovníctva, prípadne na osobitnom účte v Štátnej pokladnici, v banke alebo v pobočke zahraničnej banky. Tento flexibilnejší režim zohľadňuje rôznorodosť právnych foriem, veľkostí a potrieb súkromných subjektov,

Nenávratná a návratná forma príspevku

13. V praxi sa môže objaviť aj otázka, či má príspevok podobu návratnej alebo nenávratnej formy. Z pojmu príspevok možno síce odvodiť, že sa ním „prispieva" a že nemá návratnú formu. Zložitosť do tejto otázky však prináša napr. znenie písm. h) „*peňažná pôžička*". Navyše nesedí ani predvetie s obsahom „*Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom z fondu príspevok na ..*" (poskytuje „*príspevok na*") a „*h) .... sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky*", (doslovne príspevok na peňažné pôžičky, ale v skutočnosti ide o peňažnú pôžičku zo sociálneho fondu). Ak sa pozrieme na § 657 OZ, týkajúci sa zmluvy o pôžičke, vyplýva z neho nasledovné *„Zmluvou o pôžičke prenecháva veriteľ dlžníkovi veci určené podľa druhu, najmä peniaze, a dlžník sa zaväzuje vrátiť po uplynutí dohodnutej doby veci rovnakého druhu."* Z uvedeného vyplýva, že ak ide o peňažnú pôžičku, dlžník ju musí vrátiť.

Preukazovanie použitia príspevku zamestnancom

14. Ďalšia všeobecná aplikačná otázka vyplýva z toho, či príspevky zo SF sú príspevky, ktorých použitie je potrebné preukázať alebo nie. A rovnako, či si takúto preukázateľnosť musí/môže zamestnávateľ ustanoviť. Napr. ak zamestnávateľ poskytuje príspevok na rekreáciu v rozsahu 200 eur, či zamestnanec musí preukázať, že na nejakej rekreácii bol, prípadne, že o príspevok môže požiadať, až keď bol na rekreácii a prinesie o tom doklad. Vo všeobecnosti je potrebné uviesť, že zákon o sociálnom fonde neustanovuje povinnosť zamestnanca preukazovať použitie príspevku zo SF. Na druhej strane musí byť identifikovateľné, o aký príspevok z hľadiska SF ide (podľa ktorého písmena § 7 ods. 1 sa poskytuje). Zamestnávateľ si môže ustanoviť aj preukazovanie, t. j. že príspevok pôjde na vynaložené náklady. Zákon o sociálnom fonde nebráni, aby zamestnávateľ podmienil poskytnutie príspevku vynaloženými nákladmi. Preukazovanie však môže vyplývať z kontextu iného predpisu, ak ide o plnenia nad rámec osobitného predpisu. Ak ide o plnenie nad rámec osobitného predpisu, ktorým sú ustanovenia § 152, § 152a a § 152b ZP, ide o väzbu na takéto plnenie, kde zamestnávateľ plní vo vyššej sume ako podľa ZP. V takýchto prípadoch teda vzniká otázka preukazovania, pričom ale v prípade § 152 ZP by vznikla (ale nie zo strany zamestnanca) otázka, kedy by napr. zamestnávateľ prispieval viac, ako je hodnota plnenia, ktoré poskytuje – napr. prispieval by viac, ako je cena jedla v jedálni a hodnota stravovacej poukážky – v takom prípade by zamestnávateľ postupoval v rozpore s osobitným predpisom, keďže nejde o ľubovoľný príspevok na stravovanie, ale tento je limitovaný § 152 ZP. V prípade § 152a a § 152b ZP však zamestnanec musí dokladmi preukazovať náklady na rekreáciu a náklady na športovú činnosť dieťaťa a od toho sa môže odvíjať aj „dodatočný" príspevok zamestnávateľa na tieto vynaložené náklady.

Zákaz plniť povinnosti ustanovené osobitnými predpismi príspevkami zo SF

15. Sociálny fond nemôže byť použitý ako nástroj na financovanie povinností ustanovených zamestnávateľovi v osobitných predpisoch – napr. povinnosť vzdelávania zamestnancov (napr. podľa § 154 ZP), hradiť rekondičné pobyty podľa § 11 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, náklady na preventívne lekárske prehliadky, za ktoré zodpovedá zamestnávateľ.

Vyplatenie príspevku

16. Zákon o sociálnom fonde neustanovuje, kedy, v akom čase sa príspevok má vyplatiť. Paragraf 132 ZP však ustanovuje, že „Ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako

na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.“ V § 132 bol použitý v podstate daňový pojem „príjem“ ako príjem zo závislej činnosti (pozri § 5 ZoDP). Príspevok zo SF spadá pod príjem podľa § 5, a teda na jeho vyplatenie a „vyúčtovanie“ sa má použiť § 132 ZP, a teda aj § 129 až § 131, t. j. jeho uvedenie vo výplatnej páske, jeho vyplatenie vo výplatnom termíne (nevylučuje sa osobitná úprava v kolektívne zmluve), povinnosť rešpektovať pravidlá o zrážkach zo mzdy. V rámci aplikačnej praxe sa však v zásade dodržiava racionálnosť vyplatenia týchto príspevkov vo výplatnom termíne zamestnávateľa, a to najmä s ohľadom na splnenie daňových povinností. Keďže len niektoré plnenia zo sociálneho fondu sú oslobodené od daňovej povinnosti, realizuje sa toto zdanenie v jednom výkaze a v rovnakom čase, než by malo prebiehať separátne v iných termínoch kalendárneho mesiaca (v tomto odkazujeme na právny výklad pri jednotlivých druhoch čerpania príspevkov a podpôr zo sociálneho fondu).

K písm. a) – príspevok na stravovanie

Všeobecne k príspevku na stravovanie, k osobitným predpisom, k slovám „nad rozsah“

17. V § 7 ods. 1 písm. a) ZoSF sa upravuje *„príspevok na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobnými predpismi“*. Ide teda o odkaz na aplikáciu osobitných predpisov, ktoré ustanovujú, čo je považované za „*stravovanie*“. V týchto predpisoch sa ustanovuje povinnosť zamestnávateľa zo svojich nákladov prispievať na stravovanie. Nad rozsah toho má (môže) zamestnávateľ prispievať na stravovanie zo zdrojov naakumulovaných v SF. V princípe ide primárne o § 152 ZP, ale môže ísť aj o iné predpisy (napr. zákon o štátnej službe ustanovuje vyšší podiel hradenia príspevku zamestnávateľom, namiesto 55 % je to 65 %).

18. Možnosť poskytovania príspevku zo SF na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi v súkromnej sfére (a pri výkone práce vo verejnom záujme) je osobitne uvedený aj v § 152 ods. 3 ZP a § 152 ods. 6 ZP, kde sa explicitne uvádza povinnosť zamestnávateľa poskytnúť príspevok na stravovanie aj podľa osobitného predpisu, ktorým je práve § 7 ods. 1 písm. a) ZoSF.

19. Zo slov *„osobitné predpisy“* v ods. 1 písm. a) možno odvodiť, že existujú aj ďalšie právne predpisy, ktoré upravujú túto otázku. Napr. zákon o štátnej službe osobitne upravuje výšku príspevku zo zákona. Podľa § 104 ods. 1 daného zákona *„Služobný úrad prispieva na stravovanie najmenej v sume 65 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 65 % stravného poskytovaného pri služobnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.[31]) Okrem príspevku podľa prvej vety služobný úrad poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.[39aab])“* V tomto ohľade je teda „základný“ príspevok zo zákona vyšší (65 % namiesto 55 %) a zákon o štátnej službe umožňuje prispievať aj zo SF. V § 104 ods. 2 daného zákona sa potom rieši otázka príspevku, ak sa prispieva v „peniazoch“ (*„Ak služobný úrad poskytuje štátnemu zamestnancovi účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie, suma tohto príspevku sa určuje podľa odseku 1.“*). A v § 104 ods. 3 daného zákona sa upravuje výnimka zo zabezpečenia stravovania alebo poskytovania účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie (*„Povinnosť služobného úradu zabezpečovať stravovanie alebo poskytovať účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie sa nevzťahuje na štátneho zamestnanca, ktorý je dočasne vyslaný na vykonávanie štátnej služby*

do cudziny.“). V § 141 ods. 2 písm. h), i) a) j) (§ 141 upravuje „*Podmienky výkonu štátnej služby*“) zákona o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície sa ustanovuje *„Nadriadený je povinný najmä*

h) zabezpečiť policajtom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo v služobnom úrade alebo v jeho blízkosti. Túto povinnosť nemá voči policajtom vyslaným na služobnú cestu, v prípadoch, ak to vylučujú podmienky výkonu služby, a voči policajtom, ktorým poskytuje finančný príspevok na stravovanie,

i) zabezpečovať stravovanie podľa písmena h) podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja policajtovi v priebehu zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Pri zabezpečovaní stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, prostredníctvom stravovacích poukážok je výška poplatku za sprostredkované stravovacie služby najviac 2 % z hodnoty sumy uvedenej na stravovacej poukážke. Na účely stravovania sa za zmenu považuje výkon štátnej služby dlhší ako štyri hodiny. Ak zmena trvá viac ako 11 hodín, ale netrvá viac ako 12 hodín, nadriadený môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla; pri zmene trvajúcej viac ako 12 hodín je však povinný jeho poskytnutie zabezpečiť. Ak zmena trvá viac ako 17 hodín, nadriadený môže zabezpečiť poskytnutie tretieho teplého hlavného jedla. Nadriadený poskytuje stravovaciu poukážku v elektronickej forme; to neplatí, ak použitie stravovacej poukážky v elektronickej forme policajtom počas zmeny na pracovisku alebo v jeho blízkosti nie je možné,

j) prispievať na stravovanie podľa písmen h) a i) vo výške 65 % ceny teplého hlavného jedla, najviac však 65 % stravného poskytovaného pri služobnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu,[31]) rovnako tak poskytovať príspevok podľa osobitného predpisu,[32])“.

20. Slová „*nad rozsah*“ je potrebné interpretovať v spojení so slovami „osobitného predpisu“. Nejde teda o plnenie mimo rámca osobitného predpisu, ako je to napr. v prípade § 7 ods. 1 písm. a) ZoSF. Ale ide len iný rozsah (sumu). Príspevok sa môže poskytnúť, len ak ide o zamestnávateľa, ktorý povinne prispieva na športovú činnosť dieťaťa podľa § 152 ZP.

K okruhu zamestnancov, ktorým sa zabezpečuje stravovanie a prispieva sa naň

21. Okruh osôb, ktorým je zamestnávateľ povinný zabezpečiť stravovanie a prispievať naň, vyplýva z § 152 ods. 1 a 2 ZP (povinne) a z § 152 ods. 9 ZP (na základe jeho rozhodnutia). Zároveň na účely predmetných ustanovení ZP nie je zakázané zabezpečovať stravovanie a prispievať naň, ak to bolo dohodnuté napr. v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Ide o zamestnancov podľa § 11 ZP, t. j. osoby, ktoré podľa § 1 ods. 2 ZP vykonávajú prácu pre zamestnávateľa podľa § 7 ZP. Ide o zamestnancov v pracovnom pomere, keďže § 152 ZP sa nevzťahuje na zamestnancov pracujúcich na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (porovnaj § 223 ods. 2 ZP, kde toto ustanovenie nie je vymenované a nie je vymenované ani v iných ustanoveniach § 223 až § 228a ZP, ani v § 152 ZP).

22. *ZP umožňuje rozšíriť okruh osôb*, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie aj nad rozsah (rámec) osobného rozsahu podľa § 152 ods. 1 ZP a bude prispievať na stravovanie. Zamestnávateľ tak môže urobiť po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ postupuje samostatne (pozri § 12 ods. 2 ZP) a upraví si túto otázku, napr. vo vnútornom predpise. ZP v prípade § 152 ods. 9 nevymedzuje (nezužuje) okruh osôb, ktorým zamestnávateľ môže zabezpečiť stravovanie. Napriek tomu medzi zamestnávateľom a osobou, ktorej sa poskytuje stravovanie, musí byť určitá väzba, ktorá odôvodní takýto postup, t. j. nemalo by ísť o kohokoľvek. Do okruhu osôb, na ktoré možno rozšíriť aplikáciu § 152 ods. 9 písm. c) ZP, spadajú napr. zamestnanci na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, konatelia, spoločníci s. r. o., bývalí zamestnanci, ktorí pred odchodom do dôchodku pracovali u zamestnávateľa, členovia odborovej organizácie, ktorí sú uvoľnení cez § 240 ZP, keďže sa im poskytuje pracovné voľno (a teda sa každodenne nachádzajú u zamestnávateľa). ZP okrem rozšírenia okruhu osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie, umožňuje zamestnávateľovi *osobitne rozhodnúť* aj o tom:

– že týmto osobám *nebude prispievať na stravovanie*. Ak zamestnávateľ rozšíri okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, nemusí súčasne rozhodnúť o tom, že im bude aj prispievať na stravovanie (v princípe zamestnávateľ môže do podnikovej jedálne umožniť vstup každej fyzickej osobe, ktorá sa v nej bude stravovať na komerčnom základe),
– že týmto osobám, resp. okruhu takýchto osôb (resp. niektorým z nich – na nediskriminačnom základe) *bude aj prispievať na stravovanie*. Ak by zamestnávateľ súčasne rozhodol aj o tom, že týmto osobám bude aj prispievať na stravovanie, *príspevok musí byť v sume podľa § 152 ods. 3 ZP.*

23. V tejto súvislosti možno identifikovať „*rozpor*“ v dvoch zákonoch – § 152 ods. 9 ZP odkazuje na aplikáciu celého § 152 ods. 3 ZP (t. j. na príspevok podľa ZP a príspevok zo sociálneho fondu) a § 7 ods. 1 a 2 ZoSF, kde sa vymedzuje okruh osôb, ktorým možno prispievať zo SF – len zamestnanec v pracovnom pomere (tomu povinne) a iné osoby (fakultatívne). Okruh § 7 ods. 2 ZoSF je užší ako možný okruh podľa § 152 ods. 9 ZP, a teda sa možno domnievať, že ďalším osobám nad rámec § 7 ods. 2 ZoSF zamestnávateľ nemôže prispievať zo sociálneho fondu, a teda, že zákon o sociálnom fonde má prednosť pred aplikáciou ZP. V prípade pojmu „zamestnanec“ použitého v § 7 ods. 1 ZoSF treba vychádzať z toho, že zamestnávateľom, ktorý tvorí sociálny fond, je len zamestnávateľ zamestnanca v pracovnom pomere (§ 2 ods. 2 ZoSF), t. j. aj v prípade § 7 ods. 1 ZoSF ide len o zamestnanca v pracovnom pomere.[20]

Starostovia obcí a primátori miest a stravovanie a príspevok na stravovanie podľa ZP a podľa ZoSF

24. Podľa § 1 ods. 3 zákona o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest sa starosta (primátor) počas výkonu funkcie na účely tvorby a použitia

[20] Bližšie k určeniu okruhu osôb, ktorým zamestnávateľa zabezpečuje stravovanie, a k podmienkam vzniku nároku na zabezpečovanie stravovania zo strany zamestnávateľa pozri výklad TOMAN, J. Komentár k ustanoveniu § 152 ZP in ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní.* 2., doplnené a prepracované vydanie. II. zväzok. Bratislava : Wolters Kluwer SK, 2023. s. 175 a nasl.

sociálneho fondu a na účely zabezpečovania stravovania a prispievania na stravovanie (odkaz na ZP) posudzuje ako zamestnanec v pracovnom pomere. Podľa § 1 ods. 4 zákona o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest vystupuje obec vo vzťahu k starostovi (k primátorovi) na účely uvedené v ods. 3 ako zamestnávateľ. Od 1. januára 2016 sa na starostu (primátora) aplikuje § 152 ZP a musí sa mu zabezpečovať (obcou/mestom) stravovanie a prispievať naň, a to aj zo sociálneho fondu, ktorý sa tiež od 1. januára 2016 z jeho platu tvorí.

Časová podmienka nároku na zabezpečenie stravovania a zabezpečenie ďalšieho stravovania

25. Podľa § 152 ods. 2 ZP (v spojení s § 152 ods. 1 ZP) nárok na poskytnutie stravy (resp. presnejšie vzhľadom na rôzne formy zabezpečenia stravovania) má zamestnanec, ktorý *v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.* Časová podmienka má teda dve zložky:

a) výkon práce *(t. j. reálny výkon práce)*, a to v rozsahu najmenej určenom,
b) výkon práce sa realizuje v čase, ktorý je pracovnou zmenou.

26. Zo skúseností sa pravidelne zamestnanci pýtajú, či im z titulu napr. 12-hodinovej pracovnej zmeny vyplývajú aj ďalšie práva v oblasti stravovania (napr. majú dve prestávky v práci počas pracovnej zmeny v trvaní 30 minút a 15 minút). Porovnávajú sa napr. so zamestnancami so 7,5 hodinami. Ani v tomto prípade neplatí zásada *pro rata temporis*. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť ďalšie stravovanie alebo poskytnúť ďalší finančný príspevok na stravovanie. Nie je to jeho povinnosť. V tomto prípade už ZP neuvádza, či zamestnanec odpracuje najmenej 8 hodín, 10 hodín, ale upravuje len dĺžku pracovnej zmeny, ktorá ak je viac ako 11 hodín, zamestnancovi môže zamestnávateľ zabezpečiť ďalšie stravovanie alebo poskytnúť ďalší finančný príspevok. V kontexte zákona o sociálnom fonde si možno položiť aj otázku, či je možné na takéto jedlo prispieť aj zo SF alebo či je to povinnosť. Ak ide poskytovanie stravovania v kontexte *„Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť ďalšie stravovanie alebo poskytnúť ďalší finančný príspevok na stravovanie.“*, javí sa, že je už prispievanie zo SF fakultatívne, pretože ani hodnota takejto stravy už nemusí byť v takom rozsahu ako podľa § 152 ods. 3 ZP.

Spôsob (formy) zabezpečenia stravovania

27. ZP rozlišuje *viaceré spôsoby* (formy) zabezpečenia stravovania:

– zabezpečenie poskytovaním *jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja* zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny *vo vlastnom stravovacom zariadení,*
– zabezpečenie poskytovaním *jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja* zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny *v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo*
– zabezpečenie stravovania *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.*

28. Ako alternatívu ZP ustanovuje *finančný príspevok (na stravovanie),* ak si ho zamestnanec vyberie (ods. 7) alebo ak sú splnené podmienky (ods. 6).

29. Zamestnávateľ môže zabezpečovať aj na základe zmluvy s dodávateľom dovoz hotovej stravy na jeho pracovisko (strava musí zodpovedať podmienkam podľa § 152 ods. 1