



Odborné stanovisko

vydané podľa § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „Stredisko“) bol dňa xxxx doručený podnet klientky, v ktorom žiadala o vyjadrenie k rozdielnemu príspevku zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov.

Stredisko v zmysle ustanovenia § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z.z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“).

Z obsahu podnetu

Klientka v podnete uviedla, že zamestnanci Základnej školy, ktorí sa stravujú v školskej jedálni dostávajú príspevok od zamestnávateľa vo výške 1,71 eur, ktorý sa vypočítava zo sumy 3,12 eur. Zamestnanci, ktorí sa na základe lekárskeho potvrdenia nemôžu stravovať v školskej jedálni dostávajú príspevok vo výške 2,48 eur, ktorý sa vypočítava zo sumy 4,50 eur.

Na základe vyššie uvedeného klientka Stredisku položila otázku, či nie sú zamestnanci, ktorí sa stravujú v školskej jedálni diskriminovaní, nakoľko dostávajú nižší príspevok. Zároveň sa pýtala, či by zamestnávateľ nemal obidva príspevky zjednotiť a zvýšiť príspevok zamestnávateľa do výšky 2,48 eur formou doplatku.

Právna úprava a právne posúdenie

Právnym predpisom, ktorý upravuje povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch je zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej ako „Zákonník práce“). V zmysle § 13 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný so zamestnancami zaobchádzať v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou osobitným predpisom. Takýmto osobitným predpisom je zákon č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“).



K dôvodnému záveru o diskriminácii môže dôjsť až na základe kumulatívnej identifikácie jednotlivých definičných znakov diskriminácie vymedzených antidiskriminačnou legislatívou. Musí byť jasne identifikovateľná zákonom chránená oblasť právnych vzťahov, dôvod, na základe ktorého nemožno s fyzickými, či právnickými osobami zaobchádzať menej priaznivo a jednotlivé formy diskriminácie. Zároveň je nutné vyhodnotiť či došlo alebo mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu, a to na základe zisteného skutkového stavu.

Stredisko ako národný antidiskriminačný orgán uvádza, že nie každé nerovnaké zaobchádzanie je automaticky porušením zákazu diskriminácie. Za porušenie zákazu diskriminácie možno považovať také menej priaznivé zaobchádzanie, ktorého motívom je vrodená charakteristika, prípadne iný zákonom chránený znak nerovného zaobchádzania.

Povinnosť zamestnávateľa zabezpečovať zamestnancom stravovanie ustanovuje § 152 Zákonníka práce. Zamestnávateľ je povinný svojim zamestnancom vo všetkých zmenách zabezpečiť stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy, a to najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny priamo na pracovisku alebo v jeho blízkosti.

V zmysle § 152 ods. 3 prispieva zamestnávateľ na stravovanie 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.¹

Zákonník práce vo svojom ustanovení § 152 ods. 6 upravuje prípady, kedy zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok. Takýto finančný príspevok zamestnávateľ poskytuje aj v prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

Suma finančného príspevku na stravovanie je v zmysle § 152 ods. 8 Zákonníka práce najmenej 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky, najviac však 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 podľa osobitného predpisu.²

¹ Sumy stravného pre jednotlivé časové pásma upravuje Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 116/2022 Z. z. o sumách stravného. Od 1. mája 2022 boli pre tuzemské pracovné cesty stanovené vyššie sadzby stravného, a teda od 1. mája 2022 je maximálny príspevok vo výške 3,30 Eur.

² Zákonník práce ustanovuje minimálnu hodnotu stravovacej poukážky (gastrolístku), ktorá musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, teda hodnota stravovacej poukážky od 1. 5. 2022 musí predstavovať najmenej 4,50 €.



Menej priaznivé zaobchádzanie

Vyhodnoteniu základných definičných znakov diskriminácie predchádza identifikácie kvalifikovaného menej priaznivého zaobchádzania.

Menej priaznivé zaobchádzanie má spočívať v tom, že zamestnanci, ktorí sa stravujú v školskej jedálni dostávajú od zamestnávateľa nižší príspevok (príspevok vo výške 1,71 eur) oproti zamestnancom, ktorí sa na základe lekárskeho potvrdenia stravujú mimo školskej jedálne (príspevok vo výške 2,48 eur).

V posudzovanom prípade máme teda dve skupiny zamestnancov, a to zamestnancov stravujúcich sa v školskej jedálni a zamestnancov stravujúcich sa mimo školskej jedálne. V prvom rade je potrebné vysporiadať sa s otázkou, či sú tieto skupiny zamestnancov v porovnateľnej situácii.

Vychádzajúc z metodických pokynov Finančného riaditeľstva Slovenskej republiky v súvislosti s príspevkom na stravovanie zamestnancov rozlišujeme, či zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi stravovanie v nepeňažnej forme (hodnota stravy) alebo v peňažnej forme (finančný príspevok na stravovanie).³ V súlade s § 152 ods. 3 Zákonníka práce, pri zabezpečení stravovania na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečeného prostredníctvom iných subjektov (nepeňažná forma), prispieva zamestnávateľ na stravovanie 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. Cena jedla v zariadeniach školského stravovania sa vypočítava v súlade s pokynmi vydanými Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky.⁴ Výpočet stravej jednotky (ceny obeda) pozostáva zo stanoveného finančného pásma a z režijných nákladov na výrobu jedného jedla. Dospelým stravníkom sa aplikuje úhrada za stravovanie podľa jednotne zvoleného finančného pásma pre príslušné zariadenie školského stravovania vo výške celkových nákladov na potraviny a režijných nákladov na výrobu jedného jedla ako pre vekovú kategóriu stravníkov 15-19 ročných s akceptovaním úpravy podľa § 152 Zákonníka práce.⁵ V posudzovanom prípade bola táto suma stanovená vo výške **3,12 eur** z ktorej bola vyrátaná výška príspevku **1,71 eur**.

³ 25/DZPaU/2021/MP-Metodický pokyn k zdaniteľnosti príspevku na stravovanie zamestnanca, k zahrnutiu príspevku na stravovanie zamestnanca do daňových výdavkov zamestnávateľa a k zahrnutiu výdavkov (nákladov) na vlastné stravovanie daňovníka s príjmami podľa § 6 ods. 1 a 2 zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov do daňových výdavkov tohto daňovníka; Dostupné na: https://www.financnasprava.sk/_img/pfsedit/Dokumenty_PFS/Zverejnovanie_dok/Dane/Metodicke_pokyny/Priame_dane_uct/2021/2021.04.20_25_DZPaU_2021_MP.pdf

⁴ Informácia k nastaveniu financovania na stravníka v zariadeniach školského stravovania, Dostupné na: <https://www.minedu.sk/informacie-o-skolskom-stravovanii/>

⁵ Finančné pásma na nákup potravín na jedno jedlo podľa vekových kategórií stravníkov s účinnosťou od 01. 09. 2019; Dostupné na: https://www.minedu.sk/data/files/8738_fpn_od_1_9_2019-ok.pdf



V súlade s § 152 ods. 6 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie za splnenia ustanovených podmienok, a to v sume podľa § 152 ods. 8 Zákonníka práce. Jeden z prípadov, kedy zamestnávateľ v zmysle Zákonníka práce poskytne finančný príspevok na stravovanie je, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom. Suma finančného príspevku na stravovanie je **najmenej 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky**, najviac však 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Hodnota stravovacej poukážky od 1. mája 2022 musí predstavovať najmenej **4,50 eur**. Keďže minimálny príspevok zamestnávateľa je 55 %, ak zamestnávateľ poskytuje gastrolístky alebo finančný príspevok na stravovanie, od 1. mája 2022 je minimálna výška príspevku **2,48 eur**.

Diskriminácia nie je také konanie, pri ktorom sa zaobchádza rozdielne s osobami alebo skupinami osôb v odlišných situáciách. Na základe vyššie uvedených skutočností Stredisko konštatuje, že pri určovaní sumy z ktorej sa vypočíta príspevok na stravovanie zamestnanca sa v posudzovanom prípade skupina zamestnancov stravujúca sa v školskej jedálni nenachádza v porovnateľnej situácii ako skupina zamestnancov stravujúcich sa mimo školskej jedálne. V posudzovanom prípade zamestnávateľ neporušuje zákaz diskriminácie v zmysle antidiskriminačnej legislatívy, nakoľko rozdielna výška príspevku pri uvedených skupinách zamestnancov sa odvíja od rozdielnych súm, z ktorých je takýto príspevok vypočítaný.

Záver

Stredisko v posudzovanom prípade nedospelo k dôvodnému záveru o diskriminácii, nakoľko nedošlo k naplneniu základného definičného znaku diskriminácie, a to kvalifikovaného menej priaznivého zaobchádzania, ktoré by mohlo predstavovať diskrimináciu.