

Pětina firem zvažuje zavedení stravenkového paušálu. Jaké jsou jeho výhody?

Od ledna 2021 platí nový způsob, jakým mohou zaměstnanci využít zvýhodněného stravování přímo u zaměstnavatele. Umožňuje to tzv. stravenkový paušál, který začal platit v rámci daňového balíčku pro rok 2021. Podle únorového průzkumu Unie zaměstnavatelských svazů ČR o něm zatím uvažuje asi pětina firem. V čem spočívají jeho benefity?

Nový průzkum Unie zaměstnavatelských svazů ČR ukázal, že o nový stravovací benefit v podobě stravenkového paušálu má zájem asi 20 % firem. Naopak 54 procent společností o něm vůbec neuvažuje. Firmy ho podle Unie nepovažují za viditelný benefit, protože dle nich třeba dostatečně nemotivuje pracovníky k pravidelnému stravování.

Stravovací paušál, fungující od ledna 2021 v rámci daňového balíčku, přesto pro zaměstnavatele může mít svá pozitiva. V jakých situacích je pro ně výhodný, vysvětlíme v následujícím shrnutí.

Vzory pro vás: [Přijímáte nové zaměstnance? Prohlédněte si naše vzory smluv](#)

Jaké stravovací benefity v Česku fungují?

Dosud zaměstnavatelé mohli využít dvou způsobů daňově zvýhodněného stravování – buďto zaměstnancům poskytnout nákladně náročnější závodní jídelny, anebo jim poskytovat stravovací poukazy (stravenky). Obě varianty aktuálně využívá přibližně 2,3 milionu zaměstnaných Čechů.

Mnoho firem ale do této doby zaměstnancům nenabízelo příspěvky na stravování vůbec. I u levnějších varianty stravenek je totiž odrazovala administrativní zátěž s nimi spojená, nemožnost uplatnit je v místě výkonu práce nebo povinnost platit provize stravenkovým firmám, které stravenky vydávají.

Jaké jsou výhody nově vytvořeného stravenkového paušálu?

Stravovací paušál vznikl jako benefit, který by mohl využít až milion dalších zaměstnanců. Na rozdíl od běžných stravenek se totiž vyplácí rovnou v penězích. Zaměstnavatelům tak odpadá nutnost platit poplatky třetím stranám, a oproti stravenkám také snižuje jejich administrativní zátěž.

Daňové zvýhodnění je přitom stejné – zaměstnavatel z nich nemusí odvádět daně, ani pojistné, a to až do výše 1 500 korun za měsíc u jednoho zaměstnance. Nejvýhodnější je proto pro malé firmy, které kvůli souvisejícím nákladům doposud neměly motivaci do stravenek investovat.

Vzory pro vás: [Potřebujete upravit podmínky v zaměstnanecké smlouvě? Prohlédněte si naše vzory](#)

Jak stravenkový paušál funguje?

Vyplácení příspěvku lze stanovit nejenom vnitřním předpisem, ale i v kolektivní, anebo individuální smlouvě se zaměstnancem. Maximální částka, která je nyní daňově zvýhodněná, činí 75,60 Kč za odpracovanou směnu – tedy stejná výše jako činí příspěvek zaměstnavatele u běžných stravenek.

Dohromady tedy firma může svému zaměstnanci poskytnout příspěvek až 1 587,60 Kč za měsíc

(čítající 21 pracovních dní), který zařadí mezi své daňově uznatelné náklady.

Jak to funguje v praxi? U stravenek financuje zaměstnavatel jen 55 % ceny jídla nebo poskytnuté poukázky, zbylých 45 % doplácí sám zaměstnanec. U stokorunové stravenky tak firma přispívá 55 Kč. Naopak při stravenkovém paušálu zaměstnavatel oněch 55 Kč vyplatí zaměstnanci přímo v penězích. Zbývajících 45 Kč, které by šly na stokorunovou stravenku, zaměstnanci místo toho zůstane ve výplatě.

Vzory pro vás: [Chystáte se na propouštění ve firmě? Prohlédněte si naše vzory](#)

V čem se stravenkový paušál liší od běžných stravenek?

Paušál může ulehčit nejenom firmám, ale i samotným restauracím. Ty totiž za každou platbu stravenkou ze strany hosta odvádějí stravenkové firmě provizi ve výši 5 až 7 % z její hodnoty. Na proplacení stravenek potom podniky čekají i několik týdnů. I proto by podle průzkumu agentury Median 80 % restaurací uvítalo, kdyby lidé platili spíše penězi než stravenkami.

Zaměstnanci si na druhé straně se stravenkami musejí hlídat datum konce jejich platnosti. Navíc by stravenky měly být vázané pouze na nákup jídla ke spotřebě na pracovišti. To u stravenkového paušálu neplatí - zaměstnanec k vyplacené mzdě dostane finanční příspěvek a nemusí dokládat, za co konkrétně finanční příspěvek utratil.

Co u stravenkového paušálu naopak zůstává stejné, je výhoda pro zaměstnance v exekuci. Stravenkový paušál totiž podle zákona nemůže být předmětem soudního výkonu rozhodnutí, ani exekuce. Stejně jako stravenky se nepočítá jako součást mzdy, a nepodléhá tak srážkám ze mzdy či jiných příjmů. Jako samostatný nenárokový benefit proto zůstane v daňově zvýhodněné výši (momentálně max. 75,60 Kč za odpracovanou směnu) ku prospěchu zaměstnance.

Vzory pro vás: [Potřebujete potvrzení o výkonu práce v lockdownu? Prohlédněte si vzor](#)

Článek pro portál Vzorné Právo



© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Legal Innovation Day 2026: Praktické využití umělé inteligence v právní praxi](#)
- [Prémiový rezidenční komplex Bakers Court přináší na realitní trh komfortní bydlení s 5* službami](#)
- [Festival jako prestižní teambuilding](#)
- [Spojení Generali České a Právní ochrany D.A.S. přináší první výhodu: navýšení pojistného limitu na 5 milionů](#)
- [Kultura jako prestižní benefit: Proč by právní firmy měly sázet na „inteligentní zážitky“? Rozhovor s JUDr. Martinou Jankovskou](#)
- [Wolters Kluwer uvádí na český trh AI právní pracovní prostor Libra s integrovaným obsahem ASPI](#)

- [Jak ušetřit na energiích, aniž byste porušili zákon](#)
- [SLUTO DAŇOVÁ & ÚČETNÍ firma roku 2025: Kdo se letos zařadil mezi špičky oboru?](#)
- [Novela stavebního zákona, transparentní odměňování a AI v právní praxi: zveme na odborné konference Wolters Kluwer](#)
- [Zásady a principy soukromého práva jako základ moderní právní praxe. Proč má studium LLM smysl nejen pro právníky](#)
- [Kmenové listy v s.r.o. - právní rámec, převod a praktické dopady](#)