

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Platím stravenkami, prosím

Již dávno neplatí, že do restaurací či obchodů chodí lidé pouze s penězi, kterými budou hradit svou útratu. Mnoho lidí má ve svých peněženkách kromě peněz i balíček barevných kartiček - stravenek. Jaké jsou jejich výhody?

V současnosti už okolo milionu zaměstnanců dostává od své firmy stravenky, za které v přepočtu utratí asi miliardu korun měsíčně.

Co říkají zákony?

Zákoník práce ukládá zaměstnavatelům umožnit zaměstnancům během pracovní doby stravování. Především daňové předpisy jsou konstruovány tak, aby zaměstnavatelé byli motivováni buď k provozování stravovacích zařízení nebo stravování pracovníků podporovali.

Když firma přispívá na stravování svým zaměstnancům penězi, které jsou zahrnuty přímo ve mzdě, nejedná se o zrovna nejekonomičtější řešení. V praxi to znamená, že zaměstnanci se zvýší náklady na daň z příjmu a zároveň vzrostou odvody na zdravotní a sociální pojištění, a to jak u zaměstnavatele tak i zaměstnance.

Jelikož mzdové náklady rostou rok od roku a pro zaměstnavatele se jedná o jeden z nejpálčivějších problémů, hledají se možnosti, jak tyto přímé náklady na pracovní sílu přesunout do jiné formy odměňování, výhodnou pro firmy i pracovníky. Podívejme se proto blíže na situaci, kdy zaměstnavatelé řeší stravování zaměstnancům tím, že jim poskytují jídelní kupony.

Tento produkt již několik let patří mezi nejběžnější zaměstnaneckou výhodu poskytovanou zaměstnavatelem. Ve firmách je obvykle tento produkt určen všem zaměstnancům bez ohledu na jejich postavení v podniku. Proč to firmy dělají? Odpověď na položenou otázku je celkem prozaická. Pro zaměstnavatele je totiž 55% hodnoty stravenky daňově uznatelným nákladem, pro zaměstnance jde zase o příjem nepodléhající dani z příjmu ani odvodům na zdravotní a sociální pojištění, i když zbylých 45% hodnoty stravenky jde na bedra zaměstnanců. Možná se ptáte, proč zaměstnavatel nedává tyto poukázky pracovníkům zdarma. Důvodem je fakt, že výše uvedených 45% by pak musel zaplatit „ze svého“.

V současnosti je právními předpisy stanovena hodnota jednoho obědu na 89 Kč. Z toho vyplývá, že si zaměstnavatel může odečíst z daní maximálně 49 Kč/oběd (55% z 89 Kč), a to je i nejvyšší prospěch, který může zaměstnanec získat. Je ale jen na rozhodnutí zaměstnavatele, v jaké hodnotě se rozhodne pro zaměstnance stravenky zajistit. Nejčastěji se její výše určuje vnitřním předpisem firmy, popřípadě kolektivní smlouvou.



Zaměstnavatel musí při poskytování stravenek vést evidenci, kdy byl pracovník na služební cestě, čerpal dovolenou či neplacené volno, popřípadě dny nemoci. Za tyto dny totiž nesmí být stravenky zaměstnanci poskytovány.

Jak fungují stravenky v praxi?

Distribuci stravenek zajišťují soukromé společnosti, které své produkty - stravenky nabízí jednotlivým firmám pro jejich zaměstnance. Dominantní postavení si na českém trhu vydobyli zejména tři francouzské společnosti, Sodexho Pass, Accor Services a Chéque Déjeuner a dále česká firma Exit Group.

Firmy zajistí okruh obchodů, restaurací, supermarketů a masen, kde lidé za získané stravenky mohou nakupovat zboží dle svého výběru. Není výjimkou, že jeden obchodník přijímá stravenky i od více stravenkových firem. O tom, že je možné stravenkou zaplatit se nejčastěji dozvíte ze samolepek s logem firmy vylepených na dané provozovně (okenní výkladce, vstupní dveře, jídelní lístek apod.).

Z čeho žijí stravenkové firmy?

Ziskem firem zajišťujících koloběh stravenek na trhu je provize, kterou obvykle získávají od zaměstnavatelů (nakupují stravenky pro pracovníky) a od provozovatelů obchodů a restaurací, kde zaměstnanci stravenky utrácejí.

Nyní se stravenkové firmy v rámci konkurenčního boje spokojí i s provizí od provozovatelů zařízení, jen aby získaly co největší počet lidí platících stravenkami. Na stravenky tedy „doplácí“ obchodníci, a proto není divu, že ne vždy se setkáte v restauraci s nadšením, když místo stokoruny vytáhnete z peněženky dvě padesátikorunové stravenky. Důvod je celkem prostý. Obchodníci nezískají od distributorů stravenek tolik peněz, kolik má nominální hodnota uvedená na stravnence. Jakmile je obchodník vymění za peníze, přichází zhruba o 3-7% (podle uzavřené smlouvy) z hodnoty stravenky. Obdrží-li obchodník za měsíc například 300 Kč padesátikorunových stravenek, nezíská zpětně 15 000 Kč od stravenkové firmy, ale třeba až o 1 050 Kč méně! Přesto obchodníci o zákazníky platící stravenkami mají zájem, protože jim zvyšují obrát během roku a možnou ztrátu si nahradí vyšší cenou za poskytnuté služby.

Modelový příklad

Zaměstnanec hodlá zaměstnanci poskytnout příspěvek na stravování. Hodnota stravenky je stanovena vnitropodnikovým předpisem na 89 Kč. Znamená to, že si firma může odečíst jako daňově uznatelný náklad 49 Kč (55% z 89 Kč), což je i maximální částka daná právním předpisem. Následující porovnání ukazuje výhodnost použití stravenkových kuponů v porovnání s přímým navýšením mzdy zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele



Z pohledu zaměstnance



* výpočet vychází ze současných právních předpisů a je použita jen základní nezdanitelná položka

Ostatní druhy zaměstnaneckých výhod

Právní předpisy umožňují věnovat zaměstnanci při vybraných příležitostech nepeněžitý dar - např. dárkový šek v hodnotě až 2000 Kč z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo podobného fondu tvořeného ze zisku, a to s obdobnými daňovými výhodami pro zaměstnance. Jedná se o doplňkový produkt, který poskytují stravenkové firmy a zaměstnanec si za něj u smluvně zajištěných prodejců

nakoupí zboží podle své potřeby. Dárkový šek může zaměstnanec obdržet např. při pracovních výročí 20 let a každých dalších pět let výkonu práce u zaměstnavatele, při životních výročí 50 let a každých dalších pět let věku, při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu. V případě použití dárkových šeků k jiným příležitostem, než jsou uvedeny ve zákonném předpise (Vyhlášce MF [310/1995 Sb.](#)), vztahují se na tuto odměna odvody na sociální i zdravotního pojištění a daň z příjmu.

Obdobně právní předpisy pohlíží na nákup osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů a dále na příspěvky zaměstnavatele na dovolenou, rekreaci a kulturu. Ve všech těchto případech je použití různých druhů těchto účelových poukázek výhodné jak pro zaměstnavatele tak i pracovníky.

Modelový příklad

Zaměstnavatel chce odměnit své zaměstnance a uvažuje o peněžní odměně nebo o příspěvku na kulturu a sport ve výši 3000 Kč. Z tabulky je zřejmé, že pro zaměstnavatele bude finančně výhodnější použití poukázky a navíc má větší jistotu, že peníze pracovník použije na daný účel.



**) Kalkuluje se navýšení 4 289 Kč nad průměrnou nominální mzdu 16 917 Kč (vyhlášena ČSÚ dne 10.3.2004)*

Zdroj : www.relaxpass.cz

Proč používat stravenky a poukazy?

- možnost využití finančních a daňových výhod v souladu se zákonem ve prospěch zaměstnavatele i zaměstnanců
- navýšení reálného příjmu zaměstnanců bez nutnosti vzrůstajících mzdových nákladů
- motivační prvek pro zaměstnance
- zaměstnanec si sám rozhodne, kde a zač stravenku utratí
- obvykle hustá síť provozoven přijímajících stravenky a možnost jejich rozšíření v závislosti na potřebách uživatelů
- výběr různých nominálních hodnot stravenek – např. 40, 50, 65, 70 Kč
- využití moderní komunikace se stravenkovými firmami – objednávky přes internet
- malá administrativní náročnost
- posílení loajality zaměstnanců
- dodatečné výhody poskytované smluvními partnery

Autor: Lubomír Hladiš

Zdroj: Osobní finance