

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

Stravenka vs. stravné

Pojmy „stravenka“ a „stravné“ se v praxi velmi často zaměňují. Jejich nesprávný výklad a používání mohou vést ve svém důsledku i k nepříjemným finančním postihům zaměstnavatelů ze strany inspekce práce. Aby k takovýmto nejasnostem a souvisejícím následkům nedocházelo, je nutné těmto pojmům správně porozumět a rozlišovat je, k čemuž se snaží přispět tento článek.

Stravenka

Podle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen umožnit svým zaměstnancům ve všech směnách stravování; tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. Samotný příspěvek zaměstnavatele na stravování svých zaměstnanců (např. formou stravenky) je však dobrovolným plněním ze strany zaměstnavatele (tzv. benefitem), tzn., že zaměstnanci na tento příspěvek (stravenku) nemají právní nárok. Aby zaměstnavatel splnil výše uvedenou povinnost, postačí, aby svým zaměstnancům ve všech směnách stravování umožnil (například zajištěním prostor a času pro konzumaci doma připraveného či zakoupeného jídla), nikoliv však zajistil či dokonce uhradil. Zaměstnanecké stravování je tedy v současné době řešeno buď tak, že zaměstnavatel pro své zaměstnance provozuje vlastní stravovací zařízení (závodní stravování), nebo stravování zaměstnanců zajišťuje prostřednictvím jiných subjektů (např. závodních jídelen), anebo zaměstnancům poskytuje stravenky. Stravenky jsou mezi zaměstnanci relativně oblíbené a v mnoha společnostech jsou považovány za běžný standard péče o zaměstnance.

Zaměstnanci náleží stravenka (pokud zaměstnavatel na stravování zaměstnanců přispívá) pouze tehdy, je-li použita na stravování během pracovní směny. Zaměstnanec tedy musí být přítomen na pracovišti. Má-li např. náhradní volno a není přítomen v práci, podmínka na příspěvek na stravování, tedy na stravenku, splněna není. Stravenku musí zaměstnanec dostat předem, aby ji mohl použít pro úhradu stravy. Není tedy přípustné dávat zaměstnancům stravenky zpětně, protože jejich použití by v takovém případě neodpovídalo zákonnému účelu příspěvku na stravování.

Pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenku, poskytuje ji obvykle tak, aby ji mohl daňově uplatnit jako svůj náklad (výdaj). Zaměstnavatelé, kteří poskytují svým zaměstnancům stravenky, mají dle zákona o daních z příjmů možnost tento příspěvek na stravování uplatnit jako daňově uznatelný náklad (výdaj) až do výše 55 % ceny jednoho jídla, maximálně však do výše 70 % stravného při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Podmínkou daňového uplatnění tohoto výdaje je ovšem současné splnění zákonem stanovených podmínek, a to, že zaměstnanec byl přítomen v práci během stanovené pracovní směny po dobu alespoň 3 hodin, a zároveň mu v průběhu této směny nevznikl nárok na stravné při pracovní cestě.

Stravné

Zvýšené stravovací výdaje (stravné) patří mezi náhrady, které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout při pracovní cestě za splnění zákonem stanovených podmínek. Náhrada stravného je určena na krytí zvýšených výdajů zaměstnance na stravování oproti nákladům, které by zaměstnanci vznikly při práci na pravidelném pracovišti, nikoliv na celé náklady na stravování při pracovních cestách. Zákoník práce stanoví minimální částky stravného, které musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout, pokud pracovní cesta trvá alespoň 5 hodin.

Na rozdíl od stravenek vzniká zaměstnancům při splnění podmínek stanovených v zákoníku práce nárok na stravné a musí být v takovém případě zaměstnancům přiznáno a poskytnuto v příslušné výši v závislosti na délce trvání pracovní cesty. Tento zákonný nárok na stravné nelze ze strany zaměstnavatele nahradit poskytnutím příspěvku na závodní stravování (např. stravenky).

Zaměstnanec se však svého nároku na stravné může za zákonem stanovených podmínek vzdát. Zákoník práce nicméně stanoví, že právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv, je neplatný. Proto se tedy zaměstnanec nemůže vzdát nároku na stravné (či na jiné cestovní náhrady) dopředu pro budoucí pracovní cesty, není však vyloučeno, aby se zaměstnanec vzdal svého nároku na stravné až po jeho vzniku, tj. po návratu z konkrétní pracovní cesty, během které mu tento nárok vznikl. Musí tak však učinit písemně, například na zvláštním formuláři či na druhé straně cestovního příkazu. Takový písemný dokument slouží zároveň jako důkaz pro případné kontroly zaměstnavatele ze strany úřadu práce, který by jinak takový postup mohl považovat za neoprávněné krácení zákonného nároku zaměstnance na cestovní náhrady, za které by zaměstnavateli mohla být uložena pokuta až do výše 200.000,- Kč.

Stravenka nebo stravné?

V případě, že zaměstnanec stráví část své směny na pracovišti a druhou část na pracovní cestě, může vzniknout na straně zaměstnavatele pochybnost, zda zaměstnanci za takovou směnu náleží stravné či stravenka (pokud zaměstnavatel příspěvek na stravování poskytuje), anebo obojí. Odpověď se pokusíme ukázat na jednoduchém příkladě.

Pracovní doba zaměstnance je od 7:00 hod. do 15:30 hod. Zaměstnanec byl část své pracovní doby (směny) na pracovišti a část na pracovní cestě. Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na stravování formou stravenky za předpokladu splnění podmínek pro jejich daňovou uznatelnost (viz výše). V takovém případě mohou nastat v zásadě tyto tři situace:

- **Zaměstnanci náleží pouze stravné**

Zaměstnanec pracoval na pracovišti od 7:00 hod. do 10:00 hod. Poté byl vyslán na pracovní cestu, která trvala do 15:15 hod. Zaměstnanec v tomto případě odpracoval na pracovišti 3 hodiny, čímž je splněna první podmínka nároku na stravenku. Vzhledem k tomu, že pracovní cesta trvala déle než pět hodin v rámci směny, vznikl zaměstnanci během této směny nárok na stravné, a není tedy splněna druhá podmínka daňové uznatelnosti stravenky. Proto mu zaměstnavatelem nebude poskytnuta.

- **Zaměstnanci náleží pouze stravenka**

Zaměstnanec pracoval na pracovišti od 7:00 hod. do 13:15 hod. Poté byl vyslán na pracovní cestu, která trvala do 16:00 hod. Zaměstnanec v tomto případě odpracoval na pracovišti více než 3 hodiny, první podmínka nároku na stravenku je tedy splněna. Pracovní cesta trvala méně než 5 hodin, proto zaměstnanci nárok na stravné během této směny nevznikl. Je tedy splněna i druhá podmínka daňové uznatelnosti stravenky a zaměstnavatel ji zaměstnanci poskytne.

- **Zaměstnanci náleží stravné i stravenka**

Zaměstnanec pracoval na pracovišti od 7:00 hod. do 12:30 hod. Poté byl vyslán na pracovní cestu, která trvala do 18:00 hod. Zaměstnanec v tomto případě odpracoval na pracovišti 5,5 hodiny, první podmínka nároku na stravenku je proto splněna. Pracovní cesta trvala déle než 5 hodin, zaměstnanci tedy vznikl nárok na stravné, ale až po skončení směny (v 17:30 hod.). Je tedy splněna i druhá podmínka daňové uznatelnosti stravenky, a proto bude zaměstnanci zaměstnavatelem poskytnuta.

S ohledem na výše uvedené lze shrnout, že stravenky (neboli příspěvek na stravování) představují formu závodního stravování a stravné cestovní náhradu za zvýšené stravovací výdaje vznikající zaměstnanci při pracovní cestě. Zaměstnanci by mnohdy rádi zaměnili stravné za stravenku, takový postup však zákoník práce neumožňuje. Zaměstnanci nemůže nikdy vzniknout právní nárok na stravenku, neboť stravenku zaměstnavatel poskytuje dobrovolně. Stravenku však nelze zaměstnanci přiznat, pokud neodpracoval během jedné směny alespoň tři hodiny. Stravné je však naproti tomu, při splnění podmínek stanovených zákoníkem práce, náhradou nárokovou, kterou zaměstnavatel musí zaměstnanci poskytnout. Proto není možné nárokové stravné nahrazovat fakultativně přiznávanou stravenkou, a to ani se souhlasem zaměstnance. Stejně tak není s ohledem na výše uvedené vymezení institutů stravného a stravenky (příspěvku na stravování) možné tyto pojmy zaměňovat.



JUDr. Eva Herdová,
advokátní koncipientka



JUDr. Jiří Gajdarus,
advokát



HÁJEK ZRZAVECKÝ

HÁJEK ZRZAVECKÝ advokátní kancelář, s.r.o.

Revoluční 3
110 00 Praha 1

Tel.: +420 227 629 700

Fax: +420 221 803 384

e-mail: info@hajekzrzavecky.cz

Další články:

- [Nepravomocné povolení stavby a změna územního plánu](#)
- [Letiště a letecké stavby](#)
- [Nejvyšší správní soud vymezuje nové hranice zneužití práva u běžných nákladů na reklamu](#)
- [Limity dohledu nad výkonem znalecké činnosti](#)
- [Stavebníci získávají od roku 2026 silnější pozici v soudních sporech o povolení stavby](#)
- [Novela zákona o spotřebitelském úvěru: zásadní regulatorní přelom, který změní finanční trh i praxi poskytovatelů spotřebitelských úvěrů](#)
- [Regulace cen taxislužby v roce 2026: co se mění a jaké mají obce možnosti?](#)
- [Jaké klíčové změny přináší návrh novely stavebního zákona?](#)
- [Nový zákon o zbraních a střelivu](#)
- [Novela zákona o pyrotechnice: likvidace profesionálů namísto zmírnění negativních vlivů](#)
- [Nový zákon o zbraních – hlavní a vedlejší držitelé a změny v posuzování zdravotní způsobilosti](#)