

27. 11. 2020

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

## Stravenkový paušál, co tato novinka znamená pro zaměstnance a co pro zaměstnavatele?

V daňovém balíčku pro rok 2021 najdeme novinku v podobě tzv. stravenkového paušálu. Zákon prošel třetím čtením v Poslanecké sněmovně a těší se dle průzkumů podpoře mezi zaměstnanci i zaměstnavateli.[1] Pokud zákon projde Senátem a v případě stravenek je pravděpodobné, že se tak stane, přibude nástroj, který bude výhodný pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Povinnost umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování ukládá zaměstnavatelům zákoník práce v § 236 odst. 1. Zaměstnavatel volí způsob, jakým tuto povinnost plní, jestli vyhradí zaměstnancům místo na stravování, má v rámci závodu kantýnu, či poskytuje zaměstnancům stravenky - v papírové, či v elektronické podobě. Pokud jde o finanční stránku věci, musíme přejít do daňových zákonů, konkrétně do zákona o daních z příjmů.

Nejprve se podíváme na daňovou problematiku stravenek z pohledu zaměstnavatele. V případě splnění stanovených podmínek[2] má zaměstnavatel právo uplatnit stravenky zaměstnance jako daňově uznatelný náklad. Pokud jde o zaměstnance, stravenky se považují za příjem ze závislé činnosti, který je od daně osvobozen, pokud je stravování poskytnuto nepeněžní formou.[3]

A co se tedy se zavedením stravenkového paušálu změní? V zákoně o daních z příjmu se doplní do odpovídajících paragrafů zákona u zaměstnance a zaměstnavatele ke stravování další pojem, a to „příspěvek poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci na stravování za jednu směnu“ nebo také zkráceně „příspěvek poskytnutý na stravování“. Zaměstnavatelé tak budou moci zaměstnancům přispívat nově vedle stravenek také rovnou nezdaněnými penězi.

Oproti klasickým stravenkám však bude peněžitý příspěvek poskytnutý na stravování od daně osvobozen pouze do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trávající 5 až 12 hodin dle zákoníku práce. To v současné době odpovídá 72 Kč za den (resp. na jednu směnu). Jakýkoliv příjem zaměstnance poskytnutý ve formě příspěvku na stravování nad tuto částku tak bude podléhat dani z příjmů ze závislé činnosti. Zaměstnavatel si však bude moci uplatnit poskytnutý příspěvek na stravování jako daňově uznatelný náklad v plné výši.

Příkladem, pokud tedy zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek na stravování ve výši 120 Kč za jednu směnu, bude část peněžitého příspěvku ve výši 72 Kč osvobozena od daně z příjmů, zbývající částka ve výši 48 Kč však bude podléhat daním a odvodům jako klasický příjem zaměstnance ze závislé činnosti. Zaměstnavatel si celou částku ve výši 120 Kč může uplatnit jako daňově uznatelný náklad.

V praxi však bude nejčastěji zaměstnavatel poskytovat příspěvek na stravování v maximální výši, která nepodléhá zdanění.

Nevýhodným se stravenkový paušál může však ukázat v případech, kdy zaměstnanec na stravenku v současné době nedoplácel (zaměstnavatel za něj hradil celou částku). V tomto případě byl celý nepeněžitý příjem zaměstnance v podobě stravenky osvobozen od daně z příjmů, zaměstnavatel však mohl jako daňově uznatelný náklad uplatnit pouze 55 % (za splnění dalších podmínek). V případě

stravenkového paušálu však tato možnost benefitu pro zaměstnance padá, jelikož od daně je osvobozen pouze příspěvek na stravování do výše 70 % horní hranice stravného dle zákoníku práce, jak je podrobněji popsáno výše.

Pro zaměstnavatele je však výhodou v případě zavedení stravenkového paušálu menší administrativa. Nový systém umožní zaměstnavateli přeskočit krok, kdy platil peníze stravenkové firmě, ta mu vydala stravenky a on je předal zaměstnanci. Zaměstnavatel již nebude muset rozdávat stravenky, či řešit rozdělení finančních částek na stravenkové karty, které jsou používány v případě elektronických stravenek. Peníze v příslušné výši vyplatí zaměstnavatel přímo zaměstnanci.

Zaměstnanec už nebude muset hlídat, aby mu stravenka nepropadla, nebo zda v daném obchodě či restauraci vůbec stravenky přijímají. Zaměstnanci v exekuci se nemusejí obávat, že by stravenkový paušál mohl být postižen exekucí. Stravenkový paušál je roven stravenkám, které postiženy nejsou jakožto samostatný nenárokový benefit, který může zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci nad rámec mzdy.

Vyplacení příspěvku na stravování by nemělo podléhat kontrolám a zaměstnanec tak nebude muset prokazovat, že peníze použil na stravu.[\[4\]](#)

Beneficientem této změny by měly být také restaurace a obchody. Ty, kde lze stravenky v tuto chvíli uplatňovat, budou osvobozeny od poměrně vysoké provize stravenkovým firmám z nominální hodnoty stravenky, a ty, které stravenky doposud z administrativních důvodů nebraly, nebudou z tohoto důvodu nadále hendikepovány.

Stravenkový paušál pro zaměstnavatele neznamená žádnou novou povinnost, avšak nabízí další možnost splnění jeho povinnosti ohledně stravování, kterou mu ukládá zákoník práce.



**David Fabián,**  
koncipient

**Kateřina Kopejtková,**  
paralegal



Muchova 240/6  
160 00 Prague 6

Tel.: +420 224 813 299  
e-mail: [office@gt-legal.com](mailto:office@gt-legal.com)

---

[1] ŽUROVEC, Michal. PŘEHLEDNĚ: Co přináší stravenkový paušál [online]. 10.9.2020 [cit. 2020-11-22]. K dispozici >>> [zde](#).

[2] Podmínky jsou v § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. [586/1992](#) Sb., o daních z příjmů: příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu, bude delší než 11 hodin. Příspěvek nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu.

[3] § 6 odst. 9 písm. b) zákona č. [586/1992](#) Sb., o daních z příjmů

[4] ŽUROVEC, Michal. PŘEHLEDNĚ: Co přináší stravenkový paušál [online]. 10.9.2020 [cit. 2020-11-22]. K dispozici >>> [zde](#).

Aktualizováno 15.12.2020

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Nová éra v boji proti nekalým obchodním praktikám: Co přinese nové procesní nařízení EU?](#)
- [Licence LUC v podnikatelské strategii provozovatelů dronů](#)
- [Péče rodičů po novele od 1.1.2026](#)
- [K ukončování služebního poměru po novele zákona o státní službě](#)
- [Aktuality z práva internetu: kybernetická bezpečnost a online řešení sporů](#)
- [Zelené standardy pro výstavbu a renovace: jaké povinnosti přinese nová evropská úprava?](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 25.: Započtení](#)
- [Zrušení bytového spoluvlastnictví včetně limitů soudní ingerence](#)
- [2. díl ze série Pravidla a odpovědnost při provozování zimních sportů: Povinnosti provozovatele při závodech a trénincích: zabezpečení tratí a oddělení veřejného a sportovního provozu](#)

- [Protokol o předání díla jako podmínka zaplacení jeho ceny a k možné změně soudní praxe](#)
- [Rozsáhlá novela rodinného práva účinná od 1.1.2026](#)