

11. 2. 2021

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

Stravenkový paušál - vítaná novinka roku 2021

Novinka v podobě stravenkového paušálu je součástí tzv. daňového balíčku pro rok 2021, který byl přijat v rámci zákona č. [609/2020](#) Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti daní a některé další zákony (dále jen „Zákon“). I přes jisté peripetie v podepisování a vracení zmiňovaného Zákona, byl tento Zákon vyhlášen ve Sbírce zákonů dne 31. 12. 2020, přičemž účinnost změn týkajících se zavedení stravenkového paušálu byla stanovena ihned na 1. 1. 2021, a proto již od ledna tohoto roku může zaměstnavatel využít možnost poskytovat zaměstnanci příspěvek na stravování v peněžité formě.

Povinnosti zaměstnavatele dle zákoníku práce

Dle ustanovení § 236 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Finanční podporu či přímé zajištění stravování však zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům pouze na základě vlastního rozhodnutí. Do konce roku 2020 tak mohl zaměstnavatel činit buď prostřednictvím závodních jídelen provozovaných samotným zaměstnavatelem nebo třetí osobou, anebo formou listinných či elektronických stravenek. Nově se k těmto způsobům přidá i možnost poskytovat zaměstnancům příspěvek na stravování ve formě přímé peněžní platby. Zaměstnavatel má tak i nadále možnost vybrat si způsob podpory stravování svých zaměstnanců, přičemž je možné, aby např. určité části zaměstnanců poskytoval finanční příspěvek nadále v podobě listinných či elektronických stravenek a druhé části zaměstnanců v rámci stravenkového paušálu.

Poskytování stravenkového paušálu

Poskytování stravenkového paušálu, jeho výši a další okolnosti daného benefitu lze upravit kolektivní smlouvou, nebo vnitřním předpisem vydaným zaměstnavatelem. Podstatou stravenkového paušálu je, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za každou jeho směnu finanční příspěvek na stravování, který mu vyplatí ve formě peněžních prostředků přímo na jeho účet. Výše příspěvku není limitována, avšak dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) zákona č. [586/1992](#) Sb., o daních z příjmů (dále jen „ZDP“), je takto poskytovaný příspěvek osvobozen od daně z příjmů pouze do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvajících 5 až 12 hodin. Ke dni publikace tohoto příspěvku odpovídá tento limit částce ve výši 75,60 Kč.[\[1\]](#) Jakákoli částka poskytnutá zaměstnanci nad tuto hranici pak bude podléhat dani z příjmů ze závislé činnosti. Rovněž není z částky stravenkového paušálu odváděno žádné pojistné, pokud je dodržen uvedený limit. Naproti tomu zaměstnavatel může uplatnit poskytnutý příspěvek na stravování jako daňově uznatelný náklad v plné výši bez omezení.[\[2\]](#)

Příkladem může být situace, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci stravenkový paušál ve výši 100 Kč za jednu směnu. V daném případě bude částka ve výši 75,60 Kč zaslána zaměstnanci přímo bez jakýchkoli odvodů ať už v podobě daní, či odvodu na pojistném. Z částky ve výši 24,40 Kč však bude nezbytné nejprve odečíst daň z příjmů ze závislé činnosti a další povinné odvody na pojistném a teprve poté může být zbylá částka vyplacena danému zaměstnanci. Za předpokladu, že zaměstnanec odpracoval v rámci směny, za kterou mu byl poskytnut stravenkový paušál, alespoň 3 hodiny, může

zaměstnavatel stravenkový paušál uplatnit jako daňově uznatelný náklad ve výši 100 Kč.

S ohledem na uvedené tak lze předpokládat, že zaměstnavatelé budou poskytovat stravenkový paušál zpravidla ve výši 75,60 Kč za směnu odpovídající limitu dle ZDP, aby byla optimalizace nákladů co nejvyšší. Nicméně je možné sjednat poskytování stravenkového paušálu i ve vyšší částce, než je daný limit, neboť zákon v tomto směru zaměstnavatele a zaměstnance nijak neomezuje.

Výhody a nevýhody

Zajištění vlastního stravovacího zařízení pro zaměstnance je finančně nákladný a rovněž i poměrně časově náročný proces. Proto nejčastěji zaměstnavatelé přistupují k podpoře stravování zaměstnanců ve formě peněžních příspěvků.

Ve vztahu k zaměstnavatelům je nejdůležitější výhodou stravenkového paušálu oproti klasickým stravenkám odpadnutí administrativy spočívající v obstarávání a následném rozdělování stravenek mezi jednotlivé zaměstnance. V případě malých či středních zaměstnavatelů byl odběr stravenek mnohdy podmíněn i zaplacením finanční odměny ve prospěch stravenkových společností.

Vyšší zisky si od stravenkového paušálu slibují též provozovatelé restaurací a jiných obchodů. Jelikož zaměstnanci mohou za jídlo či jiné zboží platit přímo svými penězi, a nikoli prostřednictvím papírových či elektronických stravenek, nebudou muset provozovatelé odvádět provize za přijetí stravenek, jež mohou v případě malých prodejen či restaurací činit až 10 % z nominální hodnoty přijaté stravenky. Další výhodou je spatřována ze strany provozovatelů v tom, že cena za zboží a služby bude uhrazena provozovatelům přímo a bezprostředně, a tudíž provozovatelé nemusí čekat na proplacení stravenek stravenkovými společnostmi, což leckdy trvá i několik týdnů.

Stravenkový paušál přináší pozitiva rovněž pro zaměstnance, kteří nadále nemusí zjišťovat, v jakých restauracích či obchodech jsou stravenky akceptovány, či hlídat dobu platnosti každé jednotlivé stravenky. Zákonná úprava rovněž nepředvídá žádnou kontrolu v souvislosti s tím, za co budou peněžní částky poskytnuté zaměstnanci v rámci stravenkového paušálu utraceny. Zaměstnanec má tak možnost volby, jak využije tyto prostředky, což je některými odborníky považováno za nevýhodu celého systému, neboť se domnívají, že zaměstnanci budou mít tendenci takto získané prostředky využívat k jiným účelům než k úhradě svého stravování, což je v rozporu s hlavním cílem stravenkového paušálu. Další nevýhodou pak může být určité limitování výše stravenkového paušálu vyplývající ze stanovení maximální hranice pro osvobození takových peněžních prostředků od daně z příjmů, jak již bylo popsáno výše.

Stravenkový paušál si nicméně zachovává veškeré atributy finančního příspěvku na stravování, které má stravenka, a proto ani peněžní prostředky poskytnuté na základě stravenkového paušálu se nestávají součástí mzdy zaměstnance či jiného příjmu nahrazujícího mzdu či odměnu za práci, a tudíž je nelze postihnout v rámci exekuce či soudního výkonu rozhodnutí.

Konec klasických stravenek?

Převažující část odborné veřejnosti a oborových organizací^[3] se shoduje na tom, že stravenkový paušál díky nižším administrativním a finančním nákladům bude hojně využíván menšími a středními zaměstnavateli, popř. že tito zaměstnavatelé vymění papírové stravenky za nový způsob poskytování finančního příspěvku na stravování. Odklon od papírových či elektronických stravenek se však neočekává v případě větších zaměstnavatelů, kteří již disponují zavedeným systémem odebírání a distribuování stravenek a neodvádějí stravenkovým společnostem žádné poplatky, neboť přechod na stravenkový paušál nebude pro takové zaměstnavatele představovat výraznější úspory.

Naopak lze očekávat změnu v přístupu k poskytování stravenek ze strany stravenkových společností

za účelem zachovat si stávající klientelu. Již dnes nabízejí stravenkové společnosti věrnostní programy, ve kterých je zaměstnancům vracena určitá finanční částka, pokud zaplatí za jídlo jejich stravenkovou kartou. Nepochybně dobrou strategií je i poskytování jiných benefitních karet, které fungují jako klasické platební karty, na které by mohl zaměstnavatel separátně zasílat stravenkový paušál a tím zachovat jeho charakter jako určitého benefitu, tedy aby stravenkový paušál nebyl zaměstnanci vnímán jako součást mzdy. Nakolik jsou tyto předpovědi reálné a nakolik pouze přáním jejich autorů se ukáže v nadcházejícím roce 2021.

Mgr. Nikol Španvirtová,
Senior Associate

Mgr. Aneta Průšová,
Associate

CERHA HEMPEL

Kališ & Partners

[CERHA HEMPEL Kališ & Partners](#)

Týn 639/1
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 111 711
e-mail: office@cerhahempel.cz

[1] Výše stravného při pracovní cestě zaměstnance zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP je stanovena v ustanovení § 3 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. [589/2020](#) Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad.

[2] Viz ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

[3] Podle šetření Hospodářské komory souhlasí téměř 3/4 společností s poskytováním finančního příspěvku na stravování formou stravenkového paušálu, přičemž dosavadní systém byl označen za vyhovující pouze 7 % respondentů. Z průzkumu provedeného Svazem obchodu a cestovního ruchu ČR vyplývá, že 60 % provozovatelů restaurací podporuje zavedení stravenkového paušálu. K obdobnému výsledku dospěl i výzkum realizovaný Asociací hotelů a restaurací ČR. Více k dispozici >>> [zde](#).

Další články:

- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnické osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)
- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)