

STRAVENKY VS PAUŠÁL – SOUKROMÁ SFÉRA

Oblast	Stravenky	Paušál	Poznámka
Osvobození od daně z příjmů u zaměstnance	Osvobozeno bez limitu	Nad limitem podléhá dani 15 %	Stravenka nad limit je výhodnější než paušál nad limit.
Osvobození od pojistného u zaměstnance i zaměstnavatele	Osvobozeno bez limitu	Nad limitem podléhá odvodu pojistného: 11% zaměstnanec a 33,8% zaměstnavatel	Stravenka je výhodnější.
Daňová uznatelnost u zaměstnavatele	Nad limitem je nedaňovým nákladem (19 %)	Daňově uznatelné bez limitu	Paušál je výhodnější.
Poskytnutí částky nad limit	Je osvobozeno od daní i pojistného; Není daňově uznatelné	Je daňově uznatelné; Není osvobozeno od pojistného ani daně z příjmů	Stravenka je výhodnější (šetří se 59,8 % x obětuje se 19 %; u paušálu naopak).
Kontroly ze strany FÚ	V praxi doposud nijak nekontrolováno.	Daňová správa bude kontrolovat, zda paušál nebyl použit k nahrazení mzdy. Pokud by se někde objevilo, že bude paušál poskytován místo mzdy, bude doměřováno.	Stravenka je bezpečnější.

Oblast	Stravenky	Paušál	Poznámka
Zaměstnanci na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ)	Za splnění ostatních podmínek lze poskytovat s daňovým zvýhodněním.	Za splnění ostatních podmínek lze poskytovat s daňovým zvýhodněním.	Při nesplnění podmínek je výhodnější stravenka (šetří se 59,8 % x obětuje se 19 %; u paušálu naopak)
Společníci, jednatelé	Za splnění ostatních podmínek lze poskytovat s daňovým zvýhodněním.	Za splnění ostatních podmínek lze poskytovat s daňovým zvýhodněním.	Při nesplnění podmínek je výhodnější stravenka (šetří se 59,8 % x obětuje se 19%; u paušálu naopak)
Bývalí zaměstnanci	Lze poskytovat s osvobozením od daně a pojistného, ale ne daňově uznatelně.	Nebude osvobozeno od daně ani pojistného	Stravenka je výhodnější.
Dovolená, nemoc, péče o člena rodiny apod.	Lze poskytovat s osvobozením od daně a pojistného, ale ne daňově uznatelně.	Nebude osvobozeno od daně ani pojistného	Stravenka je výhodnější.
Směna delší než 11 hodin	Zaměstnavatel může poskytnout druhou stravenku s plným daňovým osvobozením na straně zaměstnavatele i zaměstnance	Zaměstnavatel může poskytnout druhý paušál, ale zaměstnanec z něj bude platit daň i odvody a zaměstnavatel odvody. V §6 odst 9 b) ZDP je uvedeno, že je osvobozeno je do výše 70 % za jednu směnu (tj. neřeší se její délka)	Stravenka je výhodnější

STRAVENKY VS PAUŠÁL – VEŘEJNÁ SFÉRA

Oblast	Stravenky	Paušál	Poznámka
Osvobození od daně z příjmů u zaměstnance	Osvobozeno bez limitu	Nad limitem podléhá dani 15 %	Stravenka nad limit je výhodnější než paušál nad limit.
Osvobození od pojistného u zaměstnance i zaměstnavatele	Osvobozeno bez limitu	Nad limitem podléhá odvodu pojistného: 11% zaměstnanec a 33,8% zaměstnavatel	Stravenka nad limit je výhodnější.
Daňová uznatelnost u zaměstnavatele	N/A	N/A	Daňovou uznatelnost není potřeba řešit.
Poskytnutí částky nad limit	Je osvobozeno od daní i pojistného.	Není osvobozeno od pojistného ani daně z příjmů.	Stravenka je výhodnější.
Kontroly ze strany FÚ	V praxi doposud nijak nekontrolováno.	Kontroly a doměřování jsou ve veřejné sféře nepravděpodobné	Kontroly nepravděpodobné.
Zaměstnanci na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ)	Za splnění ostatních podmínek lze poskytovat s daňovým zvýhodněním.	Nelze poskytovat s daňovým zvýhodněním Vychází to z rozpočtových pravidel, kde se uvádí, že stravovací paušál může být poskytován zaměstnancům v pracovním poměru, ale DPP a DPČ se za pracovní poměr nepovažuje (zákoník práce)	Stravenka je výhodnější.
Home office	Za splnění ostatních podmínek lze poskytovat s daňovým zvýhodněním.	Lze poskytovat s daňovým zvýhodněním jen pokud je HO místem výkonu práce.	Nutná evidence odpracované doby – u paušálu je nutné odpracovat 3 hodiny v místě výkonu práce.

Oblast	Stravenky	Paušál	Poznámka
Směna delší než 11 hodin	Zaměstnavatel může poskytnout druhou stravenku s plným daňovým osvobozením na straně zaměstnavatele i zaměstnance	Zaměstnavatel může poskytnout druhý paušál, ale zaměstnanec z něj bude platit daň i odvody a zaměstnavatel odvody. V §6 odst 9 b) ZDP je uvedeno, že je osvobozeno je do výše 70 % za jednu směnu (tj. neřeší se její délka)	Stravenka je výhodnější

Pro koho je tedy výhodnější nepeněžitý příspěvek na stravování (stravenka):

- 1) Pokud je příspěvek zaměstnavatele vyšší, než je daňový limit (75,60 Kč / směna v roce 2021)
- 2) Pokud je zaměstnavatel ve ztrátě
- 3) Ve veřejné sféře specifické: Pokud má zaměstnavatel zaměstnance na HPP i na DPP, DPČ nebo bývalé zaměstnance
- 4) Zaměstnavatel podporuje správné a vyvážené stravování zaměstnanců, tedy jejich zdraví, výkonnost a spokojenost,
- 5) Zaměstnavatel má část zaměstnanců v exekčním řízení – i když paušál nepodléhá srážkám ze mzdy dle § 299 občanského soudního řádu, není toto řešeno žádnou prováděcí vyhláškou. Paušál tak nelze exektovat srážkou ze mzdy, ale nelze ho odlišit od příjmu zaměstnance na jeho bankovním účtu.

Zaměstnanci daňové správy na webinářích uvádí, že:

- FÚ budou doměřovat, pokud zjistí, že mzda byla o příspěvek snížena (není ale výslovně v prezentacích uvedeno, že budou doměřovat pokud se paušálem nahradí růst mezd nebo bonus; na webináři to zaznělo);
- Uvádí, že při HO se doporučuje pro daňovou uznatelnost stravenek v soukromé sféře sjednat směnu – logicky by to mělo platit i pro osvobození u paušálu;
- Uvádí, že pokud má státní organizace stravovací zařízení, pak nemůže poskytnout paušál.

Osvobození stravenky vs paušálu:

Osvobození od DPFO je upraveno v §6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů („ZDP“) následovně:

(9) Od daně jsou, kromě příjmů uvedených v § 4, dále osvobozeny

...

b) hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti **nebo v rámci stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů, nebo peněžitý příspěvek** poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci na stravování za jednu směnu podle zákoníku práce **do výše 70% horní hranice stravného**, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin.

Názor: Pro osvobození příspěvku na nominální hodnotu stravenky od DPFO tedy neplatí žádný limit. Pouze musí jít o plnění v nepeněžní podobě, tj. stravenka, převod z firemního účtu, firemní platební karta apod. Obdobně, pokud by například zaměstnanec zaplatil za oběd firemní platební kartou, potom by bez ohledu na výši útraty byla celá částka pro zaměstnance osvobozena od DPFO.

DŮLEŽITÉ: Podmínka možnosti poskytovat paušál ve veřejné sféře pouze při výkonu práce alespoň 3 hodiny v místě výkonu práce vyplývá ze zákonů o rozpočtových pravidlech, nikoli ze ZDP!

Osvobození od pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění („SZSP“):

- platí podmínka, že jakýkoli benefit osvobozený od DPFO je zároveň osvobozený od pojistného na SZSP, respektive takový benefit nevchází do vyměřovacího základu pro pojistné na SZSP.

Daňová uznatelnost stravenek vs paušálu:

- §24 ods. 2 písm. j) bod 4. ZDP: **j) výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na**

...

4. provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované jako nepeněžní plnění až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu podle zákoníku práce, maximálně však do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin, nebo na peněžitý příspěvek na stravování. Příspěvek na stravování (poznámka: na stravenku) 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. Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů,
...*

Komentář: Daňová uznatelnost paušálu je dle výše uvedeného neomezená. Pro daňovou uznatelnost příspěvku zaměstnavatele na stravenku platí, kromě nepeněžní formy, podmínka 55% nominální hodnoty stravenky A ZÁROVEŇ podmínka 70% stravného (tj. maximálně 75,60 Kč / směnu v roce 2021) A ZÁROVEŇ přítomnost v práci (ale nikoli v místě výkonu práce, tj. HO je v pořádku) alespoň 3 hodiny za směnu.