

## STRAVENKA A STRAVNÉ: DVĚ ROZDÍLNÉ VĚCI

JUDr. MARIE SALAČOVÁ

V některých firmách se často stává, že zaměstnanci jsou vysláni na pracovní cestu a přitom ještě odpracují na svém pravidelném pracovišti určitou dobu. Většinou v této souvislosti vyvstává otázka, zda jim lze přiznat stravné i stravenku. Odpověď na takový dotaz bývá dosti složitá, protože platná právní úprava poskytování stravného zaměstnancům při jejich pracovních cestách a poskytování stravenek zaměstnancům jako určitá forma stravování jsou dvě zcela rozdílné oblasti s přesně stanovenými podmínkami pro případné přiznávání.

### STRAVNÉ A STRAVENKA

Především připomeňme, že **stravné** zaměstnancům přísluší pouze tenkrát, pokud jejich pracovní cesta trvá alespoň 5 hodin, a to v odpovídající výši podle zákonem stanovených časových pásem trvání každé pracovní cesty. K tomu je třeba zdůraznit, že stravné je při splnění zákonem stanovených podmínek nárokové, a proto musí být zaměstnancům vždy přiznáno a nemohou se ho nikdy vzdát (viz § 346c zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů).

Naopak **stravenka** (jako určitý způsob závodního stravování) představuje pouze fakultativní – dobrovolné – plnění ze strany zaměstnavatele zaměstnancům. Zaměstnavatel může přiznat svým zaměstnancům stravenku jen v případě, když splní podmínky stanovené zvláštními právními předpisy upravujícími financování závodního stravování.

Další komplikací způsobuje skutečnost, že platí rozdílná právní úprava pro podnikatelskou a rozpočtovou sféru.

### PODNIKATELSKÁ SFÉRA

Závodní stravování pro podnikatelskou sféru upravuje pouze ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. A zde je přesně stanoveno, že za výdaje (náklady), vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené tímto zákonem a zvláštními předpisy také mimo jiných i výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo 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 v § 6 odst. 7 písm. a) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin (tj. do výše horního limitu platného pro zaměstnance v rozpočtové sféře podle § 176 odst. 1 zákoníku práce) s tím, že příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny. Současně je stanoveno, že 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 (viz § 88 zákoníku práce), bude delší než 11 hodin. Dále je stanoveno, že předmětný příspěvek nelze





uplatnit na stravování zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu (tj. zákoníku práce).

## PŘÍSPĚVKOVÉ ORGANIZACE

Financování závodního stravování v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky je pak upraveno vyhláškou Ministerstva financí č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky (účinnosti nabyla 1. března 2005). Tato vyhláška byla vydána na základě ustanovení § 33b zákona o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů a představuje zvláštní právní předpis na tomto úseku. Obdobná situace platí pro organizační složky státu a státní příspěvkové organizace, protože pro ně byla vydána vyhláška také Ministerstva financí č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích (účinnosti nabyla 1. ledna 2002). Tato vyhláška byla vydána na základě § 69 zákona o rozpočtových pravidlech a představuje další zvláštní právní předpis na tomto úseku. Obě citované vyhlášky byly naposledy novelizovány vyhláškami č. 354/2007 Sb. (s účinností od 1. ledna 2008) a vyhláškou č. 17/2008 Sb. (s účinností od 1. února 2008) a to tak, že v rozpočtové sféře lze přiznat zaměstnanci stravenku, pokud odpracuje alespoň 3 hodiny v místě svého pravidelného pracoviště během kalendářního dne (a nemusí to být vcelku). Pokud zaměstnanec v tomto kalendářním dnu splní ještě podmínky pro přiznání stravného, tedy vykoná pracovní cestu v příslušné délce trvání, přísluší mu vedle stravenky i stravné.

## SHRNUTÍ ZÁVĚREM

Z uvedeného tedy jasně vyplývá, že od 1. ledna 2007 zaměstnavatelé v podnikatelské sféře mohou svým zaměstnancům – strávnickům při splnění podmínek stanovených zvláštním právním předpisem poskytnout za sníženou úhradu jedno hlavní jídlo během stanovené směny, pokud jejich přítomnost v práci během této směny trvá alespoň 3 hodiny (směnou je chápána zaměstnavatelem stanovená směna – její délka v pravidelném rozpisu směn) a během této směny jim nesmí vzniknout nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu (tj. zákoníku práce). Pro rozpočtovou sféru, jak bylo shora zmíněno, předmětnou problematiku upravují citované vyhlášky odlišně. ■

Autorka článku je odbornicí v oblasti pracovního práva.

## OPRAVA

Do článku **Zásadní změny v pojištění OSVČ účinné od 1. ledna 2019** v listopadovém čísle Národního pojištění se vloudila chyba, a to do Příkladu 4. Jeho správná verze je tato:

OSVČ, která zahájila SVČ dne 22. března 2019, neuhradí zálohu na pojistné za březen 2019 v prodloužené lhůtě splatnosti do 30. dubna 2019. Datum, od kdy se počítá penále za neuhrazenou zálohu, je **1. květen 2019**.

Děkujeme všímavým čtenářům za upozornění a všem se omlouváme.