

ZAMĚSTNANECKÁ VÝHODA – PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ

EMPLOYEE BENEFIT – CONTRIBUTIONS TO FOOD

DUDA, Jiří (ČR)

ABSTRACT

The paper describes providing the employee benefit of contribution to food (subsistence allowance). There are identified the general options of reimbursement for the costs of food, and possibilities of providing food in a company cafeteria. The paper also describes the principle of using the meal tickets. When an organisation decides to use the contribution to food, its financial costs are lower than in case of raising the gross wages by the same sum. The contribution to food is partly included into the taxable expenses. In case of employees, this contribution is dispensed from taxation and from the payment of social and health insurance.

KEY WORDS

tax, contributions on food, employee benefits

ÚVOD

Nejrozšířenější a nejčastěji poskytovanou zaměstnaneckou výhodou je závodní stravování (Příkryl, 1999). Zaměstnavatel je podle zákona č.65/1965 Sb. - Zákoníku práce, § 140, povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. S povinností zaměstnavatele souvisí i jeho další povinnost uložená § 89 Zákoníku práce – poskytnout zaměstnancům nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut.

Pokud ale podnik požaduje od zaměstnance zaplacení plné ceny jídla, nemůžeme hovořit o zaměstnanecké výhodě. Zaměstnaneckou výhodou se stravování stává v okamžiku, kdy podnik zaměstnanci přispěje na stravování (Duda, 1999).

MATERIÁL A METODY

Cílem příspěvku je popsat problematiku poskytování jedné z nejčastěji poskytovaných zaměstnaneckých výhod, příspěvku na stravování. Tuto zaměstnaneckou výhodu využívá mnoho podniků různého předmětu činnosti.

Jako hlavní zdroj informací byly použity informační zdroje uvedené v seznamu použité literatury.

Při porovnávání výhodnosti poskytování zaměstnanecké výhod byla použita základní měsíční hrubá mzda pracovníka ve výši 16 700,- Kč; tato hodnota je blízká hodnotě průměrného výdělku zaměstnance za první čtvrtletí roku 2004.

Tento příspěvek je součástí prezentace dílčích výsledků výzkumného záměru NAZV č. QF3276 „Perspektivy vývoje a návrhy opatření politiky vinohradnictví a vinařství a rozvoje v jihomoravském regionu“.

VÝSLEDKY a DISKUSE

Na náhradě nákladů spojených se stravováním zaměstnancům se mohou podílet (Janda, 2003):

- a) Zaměstnavatel
 - Ø na vrub nákladů, (§ 24,ods.2.písm.j. bod 4 zákona č.586/1992 Sb. zákona o dani z příjmu),
 - Ø z prostředků Fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního, či jiného jim podobného fondu,
 - Ø ze svého disponibilního zisku.
- b) Zaměstnanec

Úhradou nákladů stravování zaměstnavatelem vzniká zaměstnanci vždy určitý příjem. Tento nepeněžní příjem je však od daně z příjmu plně osvobozen (§6 odst.9 písm.b. zákona č. 586/1992 Sb. zákona o dani z příjmu). Jiná situace nastává v případě, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům peněžní příspěvek na zajištění stravování. Přijatý peněžní příspěvek je pro zaměstnance součástí zdanitelné mzdy a není od daně osvobozen.

Zaměstnavatel se může rozhodnout pro použití určitého způsobu zajištění stravování zaměstnanců:

- a) Závodní stravování zajišťované ve vlastním zařízení zaměstnavatele:
- Ø vlastní činností zaměstnavatele,
 - Ø prostřednictvím jiného subjektu.
- b) Závodní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů:
- Ø stravování zaměstnanců smluvně zabezpečené v zařízení jiného provozovatele závodního stravování,
 - Ø dovážení stravy od jiného provozovatele závodního stravování a její výdej ve vlastním zařízení,
 - Ø stravování zaměstnanců v provozovnách veřejného stravování na základě nakoupených stravenek,
 - Ø závodní stravování v restauraci.

Daňově uznatelné jsou všechny náklady na provoz zařízení závodního stravování kromě hodnoty spotřebovaných potravin. Daňovou účinnost mají tedy např. náklady na spotřebu energie, vody, drobného provozního materiálu, čistících prostředků, náklady na udržování a opravy, odpisy, mzdy, náhrada mezd, příspěvek na politiku zaměstnanosti, zákonné pojistné na veřejné zdravotní pojištění.

Náklady související s dovozem a výdejem jídla při zajišťování závodního stravování dovážením stravy do jiného provozovatele závodního stravování a jejím výdejem ve vlastním zařízení jsou daňově uznatelné v plném rozsahu (Janda, 2003).

Pokud je závodní stravování zajišťováno prostřednictvím jiných subjektů je daňově uznatelným nákladem příspěvek zaměstnavatele poskytovaný až do výše 55 % ceny jednoho hlavního jídla v průběhu jedné odpracované pracovní směny, maximálně však do výše 70 % stravného při tuzemské pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin v průběhu jednoho kalendářního dne. Cenou hlavního jídla se rozumí cena jídla včetně poplatku za zprostředkování stravenek. V roce 2003 (Děrgel, 2003) to znamená, že maximálně lze z firemních nákladů zaměstnanci na jeden oběd za jednu směnu daňově účinně přispět částkou 49 Kč (70% ze 70 Kč), což odpovídá obědu v hodnotě 89 Kč (z toho 55% = 49 Kč).

Podnik, pokud nemá možnost přímého stravování pro své zaměstnance, může využít také dnes již rozšířeného používání tzv. gastroturek - stravenek. Tyto stravenky jsou mezi zaměstnanci vyhledávány, protože si za ně mohou nakoupit potraviny v různých obchodech. Stravenkami lze také platit v restauracích i mimo dobu oběda. Na trhu poskytování stravování se nachází několik kvalitních firem a pro podnik, který by chtěl svým zaměstnancům dopřát kvalitní jídla, by neměl být problém vybrat si.

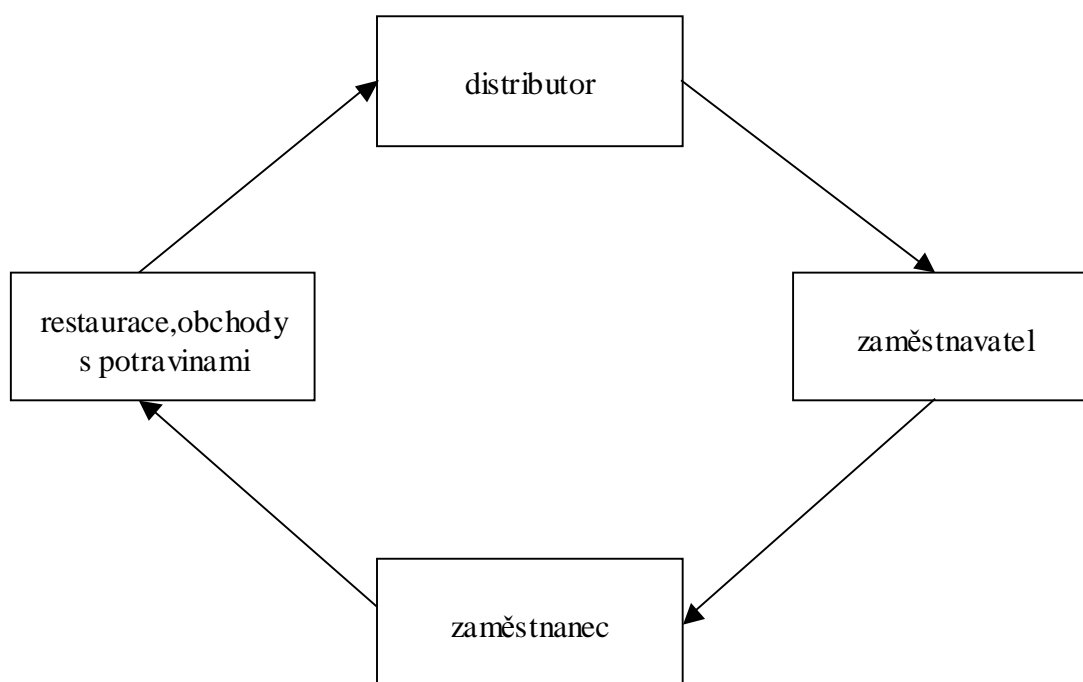
V České republice ovládají kolem 70 procent stravenkového trhu (s potenciálem několika miliard Kč) francouzské firmy - Sodexo Pass, Restkupon (stravenky Ticket Restaurant) a Chécque Déjeuner. Jim konkuruje sdružení českých stravenkových firem pod společnou značkou Exit Group. Na trhu se lze setkat i s poukázkami na jídlo od malých podnikatelů třeba jen s okresní či městskou působností (Fialka, 2002).

Kolečko (viz.obr.4.-2.), které stravenka během doby své existence postupuje, je následující (Fialka, 2002). Distributor prodá stravenky zaměstnavatelům, a to přibližně o půl až dvě

procenta nad nominální hodnotu. Pro zaměstnavatele je provize zaplacená stravenkové firmě daňovým nákladem, stejně jako 55 procent hodnoty stravenky, maximálně však 49 Kč (pro rok 2003). Zaměstnavatel poskytující zaměstnancům stravenky nezná „cenu hlavního jídla“, nemůže uplatňovat do daňových výdajů 55 % z této neznámé ceny. Lze ale využít toho, že do daňových výdajů lze zahrnout příspěvek na stravování až do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin podle zákona o cestovních náhradách tj. výše spočítaných 49 Kč (Děrgel, 2003). Výhodou zaměstnavatele je, že poskytuje svým zaměstnancům kromě mzdy hodnotu, která je pro něj navíc daňově uznatelná.

Firma "prodá" svým zaměstnancům stravenky za zbylých 45 procent hodnoty vytištěné na stravnence, nebo i za méně, pokud zbytek uhradí z FKSP, ze sociálních fondů nebo z čistého zisku. Ziskem zaměstnance je nezdaněný příspěvek na oběd či alespoň jiné potraviny.

Pracovníci stravenky utratí v restauracích nebo v obchodech s potravinami. Ochota majitelů těchto zařízení přijímat stravenky jim přiláká další zákazníky a zvyšuje obrat. Restauratěři a maloobchodníci s potravinami promění vyinkasované stravenky za peníze u stravenkové firmy, která si strhává tři až pět procent z nominální hodnoty (Fialka, 2002).



Obr.4.-2. Koloběh stravenek – gastroturek

Poskytování nápojů na pracovišti

U zaměstnanců je podle § 6 odst. 9 písm. c) ZDP od daně z příjmů fyzických osob osvobozena hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnanci ke spotřebě na pracovišti. Osvobození není nijak omezeno ani kvantitativně (mohou vypít co hrdlo ráčí nejen limity stanovené nařízením vlády č. 178/2001 Sb., o podmínkách ochrany zdraví zaměstnanců při práci) ani kvalitativně (v daňově výhodném režimu jsou nejen ochranné nápoje, ale jakékoli nealkoholické pití určené ke spotřebě v práci).

Modelové porovnání výhodnosti poskytování zaměstnaneckých výhod v relaci se zvýšením hrubé mzdy

Níže provedené výpočty ukazují na finanční výhodnost využívání zaměstnaneckých výhod před zvýšením hrubé mzdy zaměstnance.

Příklad modelové situace:

- Ø základní měsíční hrubá mzda pracovníka: 16 700,- Kč měsíčně,
- Ø stravenky v hodnotě 50,- Kč a v průměru 20 pracovních dní v měsíci, tj. měsíční hodnota stravenek 1 000,- Kč,
- Ø dovolená 4 týdny (1 měsíc) ročně (v době dovolené není nárok na poskytnutí stravenek).

Porovnání čistých příjmů zaměstnance a výdajů zaměstnavatele, jestliže:

- a) zaměstnavatel zvýšil hrubou mzdu zaměstnanci o částku 550,- Kč,
- b) zaměstnavatel se rozhodl hradit 55 % z hodnoty stravenek, tj. 550,- Kč.

I: Porovnání z pohledu zaměstnavatele

	Zvýšení hrubého příjmu	Příspěvky na stravenky
Hrubá mzda (v Kč)	17 250,-	16 700,-
Sociální a zdravotní pojištění (35%)	6 037,-	5 845,-
Mzdové náklady zaměstnavatele	23 287,-	22 545,-
Hodnota stravenek hrazená zaměstnavatelem		550,-
Celkové náklady zaměstnavatele na 1 zaměstnance	23 287,-	23 095,-

Při předpokladu, že si zaměstnanec zakoupí stravenky, dochází ke snížení ročních nákladů zaměstnavatele na 1 zaměstnance ve výši **2 854,- Kč**.

Technika výpočtu: $(23\ 287 \times 12) - (23\ 095 \times 11 + 22\ 545) = 2\ 854,-$ Kč.

II: Porovnání z pohledu zaměstnance

	Zvýšení hrubého příjmu	Příspěvky na stravenky
Hrubá mzda (v Kč)	17 250,-	16 700,-
<i>nezdanitelná položka</i>	3 170,-	3 170,-
<i>sociální a zdravotní pojištění (12,5%)</i>	2 156,-	2 087,-
<i>daňový základ</i>	11 924,-	11 443,-
<i>z toho záloha na daň z příjmu</i>	1 788,-	1 716,-
Čistá mzda (v Kč)	13 306,-	12 897,-
Celková hodnota stravenek		1 000,-
<i>z toho část hrazená zaměstnancem</i>		450,-
Celkový čistý příjem zaměstnance	13 306,-	13 447,-

Pokud zaměstnanec plně využívá nabízených stravenek, dochází ke zvýšení jeho čistého ročního příjmu o **1 142,- Kč**.

Technika výpočtu: $(13\ 447 \times 11 + 12\ 897) - (13\ 306 \times 12) = 1\ 142,-$ Kč.

ZÁVĚR

Podniky si uvědomují, že jsou to především zaměstnanci, kteří přinášejí podniku nové nápady, poznatky, jsou tvořivým zdrojem podniku. Z toho důvodu se stále více podniky zaměřují na péči o zaměstnance, zajišťování jejich personálního rozvoje a poskytování celé řady zaměstnaneckých výhod. Lze vidět, že poskytování zaměstnaneckých výhod náhradou za

zvýšení hrubé mzdy vede k finančním úsporám jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance.

ANOTACE

Příspěvek popisuje poskytování zaměstnanecké výhody, závodního stravování. Jsou zde obecně identifikovány možnosti úhrady nákladů závodního stravování, možnosti zajištění závodního stravování. V příspěvku je také popsán princip používání tzv. gastroturek (stravenek). Pokud se podnik rozhodne pro použití příspěvku na stravování jsou jeho finanční náklady nižší než při zvýšení hrubé mzdy o stejnou částku. Příspěvek na stravování je částečně uznáván jako daňově uznatelný výdaj. U zaměstnanců je tento příspěvek osvobozen od daně z příjmu i platby sociálního a zdravotního pojištění.

KLÍČOVÉ SLOVA

daně, příspěvek na stravování, zaměstnanecké výhody

LITERATURA

DĚRGEL, M. Zaměstnanecké výhody z pohledu daně z příjmu. *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty*, č.22. Verlag Dashöfer, rok 2003.

DUDA, J. Zvýšit mzdu, nebo dát stravenky? *Ekonom*, 1999, roč. 18, č. 39, s.62.

ISSN 1210-0714

FIALKA, M. Stravenky využívají hlavně menší společnosti. *HN*, 4.11.2002, s.24.

FIALKA, M. Kupóny jsou daňově zvýhodněny. *HN*, 4.11.2002, s.24.

JANDA, K. Několik pohledů na stravování zaměstnanců. *PMPP*, č.6, r. 2003. s.74-81.

ISSN 1211-4111

PŘÍKRYL, J. Lidi již nemotivuje pouze peníze. *HN - příloha Kariéra*, 1.9.1999, s.1.

Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., o podmínkách ochrany zdraví zaměstnanců při práci

Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

KONTAKTNÍ ADRESA

Ing. Jiří Duda, Ústav managementu, Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně, Zemědělská 1, 613 00 Brno, Česká republika