

STRAVENKOVÝ PAUŠÁL V ROCE 2021

Rok 2021 přinesl některé změny v pracovněprávní oblasti, o kterých jsme Vás již informovali v našich předchozích newsletterech. Jednou ze zásadnějších změn pro zaměstnavatele je možnost poskytovat zaměstnancům příspěvek na stravování přímo v penězích.

Zaměstnavatel tak může od ledna 2021 zaměstnanci poskytovat závodní stravování nebo příspěvek na stravování ve formě stravenek nebo peněžitý příspěvek. Tento je stejně jako stávající možnosti příspěvku na stravování zaměstnanců daňově zvýhodněn.

Na stravenkový paušál tak dosáhnou i zaměstnavatelé, kterým se doposud nevyplatilo tento benefit svým zaměstnancům ve formě závodní jídelny nebo stravenek poskytovat. Menším zaměstnavatelům se závodní jídelna nevyplatí a zaměstnanec benefit ve formě stravenek je spojen se zvýšenou administrativou a s provizemi pro společnosti vydávající stravenky.

Stravenkový paušál funguje tak, že zaměstnavatel připočte ke mzdě zaměstnance příspěvek na stravování a to v té výši, kterou zaměstnavatel hodlá zaměstnanci jako benefit poskytnout. Daňově uznatelný základ až do výše 55% ceny jídla za jednu směnu zůstává. Rozdíl je v tom, že zaměstnavatel vyplatí daňově zvýhodněnou část příspěvku na stravování zaměstnanci přímo se mzdou, nikoli tedy například stravenkové společnosti v případě benefitu ve formě stravenek.

Uznatelný základ 55% ceny je limitován do výše 70% horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. To pro rok 2021 znamená částku 75,60 Kč / jídlo / směna.

Stravenkový paušál je stejně jako stávající nepeněžitý příspěvek na stravování na straně zaměstnance osvobozen od daně z příjmů fyzických osob a nezapočítává se ani do základu pro odvody zdravotního a sociálního pojištění.

Praktická rada pro zaměstnance, kteří chtějí přejít ze stravenek na stravenkový paušál

Při přechodu ze stravenek na stravenkový paušál je rozhodující, jakým způsobem je nárok zaměstnance na stravenky založen:

- poskytování stravenek je upraveno ve vnitřním předpisu zaměstnavatele – v takovém případě je nutné vnitřní předpis zrušit a vydat nový nebo stávající vnitřní předpis změnit; při této příležitosti připomínáme, že vnitřní předpis nemůže být vydán se zpětnou účinností; vnitřní předpis nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nedříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen; zaměstnanec musí být samozřejmě o změně nebo vydání nového vnitřního předpisu informován.
- poskytování stravenek je sjednáno se zaměstnancem přímo v pracovní smlouvě nebo v jiném dvoustranném ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem – v takovém případě je nutné dohodnout se takovým zaměstnancem na změně pracovní smlouvy nebo jiného dvoustranného ujednání, na základě kterého jsou stravenky poskytovány.
- Poskytování stravenek je sjednáno v kolektivní smlouvě – v takovém případě je nutné vstoupit v jednání s příslušnou odborovou organizací, která u zaměstnavatele působí a kolektivní smlouvu formou dodatku v tomto ohledu změnit. Další možností je počkat, až uplyne doba účinnosti stávající kolektivní smlouvy a do nové vyjednat již poskytování stránkového paušálu místo stravenek. I zde samozřejmě je nutno pamatovat, že zaměstnanec musí být o změnách informován.

STRAVENKOVÝ PAUŠÁL V ROCE 2021

Určení způsobu poskytování příspěvku na stravování zaměstnancům určuje zaměstnavatel; zaměstnanec si nemůže sám formu příspěvku zvolit. Stravenkový paušál nepodléhá výkonu rozhodnutí ani exekuci, neboť se nejedná o příjem, který je dle občanského soudního řádu zahrnut do srážek z příjmů. Z hlediska mzdového účetnictví je vhodné přejít na stravenkový paušál od 1. dne kalendářního měsíce.

K daňovým otázkám stravenkového paušálu doporučujeme náš newsletter, dostupný: http://www.bpv-bp.com/download/newsalerts/na_1_2021_i_cz.pdf

Krátké shrnutí dalších zásadních změn pro zaměstnavatele a jejich zaměstnance

Jak jsme již informovali v našem newsletteru (dostupný zde: http://www.bpv-bp.com/download/newsalerts/na_7_2020_i_cz.pdf), došlo od 1. ledna 2021 k dalším zásadním změnám v pracovněprávní oblasti. Novela zákoníku práce zavádí nový systém nároku na dovolenou a čerpání dovolené a zavádí institut tzv. sdíleného pracovního místa. Další změnou je zvýšení vyměřovacího základu pro povinnost zaměstnavatele hradit odvody na zdravotní a sociální pojištění pro zaměstnance pracující na dohodu o pracovní činnosti – od ledna 2021 se limit zvyšuje na 3 500 Kč.

Aktuální novinka ohledně podpory pro zaměstnavatele

Vláda na svém prvním zasedání v roce 2021 schválila podporu 400 Kč na den pro každého zaměstnance zaměstnavatele, který musel svou provozovnu kvůli koronavirovým opatřením zavřít. Podpora bude poskytována ve formě dotace na provozní náklady zpětně za období od 14. 10. 2020 do 10. 1. 2021 s tím, že termín může být prodloužen vzhledem k aktuální epidemiologické situaci. Podpora bude moci být čerpána vedle stávajících dotačních programů, jako je například program Antivirus.

bpv Braun Partners s.r.o.
Palác Myslbek
Ovocný trh 8
110 00 Praha 1

Tel.: (+420) 224 490 000
Fax: (+420) 224 490 033
www.bpv-bp.com
info@bpv-bp.com

Tento materiál slouží pouze jako všeobecná informace o aktuálních tématech, nejedná se o poradenství. Nezohledňují se v něm žádné zvláštní okolnosti, finanční situace či zvláštní požadavky adresátů. Jeho adresáti by si proto měli vždy vyžádat příslušné profesionální služby k uvedeným informacím.

Ipřespečlivésestavenítohotomateriálu nemůže společnost bpv Braun Partners s.r.o., její partneři, spolupracovníci či spolupracující advokáti a daňoví poradci zaručit přesnost a úplnost informací zde obsažených a nepřebírá jakoukoliv odpovědnost za konání nebo zdržení se konání na základě informací obsažených v tomto materiálu.