

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Bakalářská práce

**Vyhodnocení hodnot poskytovaných stravenek
v souvislosti s růstem průměrné a minimální mzdy v ČR**

Jaroslav Bálek

© 2025 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jaroslav Bálek

Ekonomika a management

Název práce

Vyhodnocení hodnot poskytovaných stravenek v souvislosti s růstem průměrné a minimální mzdy v ČR

Název anglicky

Evaluation of meal voucher values in relation to the growth of average and minimum wages in the Czech Republic

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je vyhodnocení vlivu poskytovaných stravenek na čistý příjem zaměstnanců v souvislosti s jeho růstem. Na základě komparace vývoje hodnoty stravenek s růstem průměrné a minimální mzdy budou stanoveny možnosti jejich úprav, případně určité formy valorizace pro udržení funkce podpory zaměstnanců.

Metodika

Rešeršní část bakalářské práce bude zpracována prostřednictvím kompilace podkladů získaných z odborné literatury, právních předpisů a dalších relevantních zdrojů.

Práce se bude zabývat dlouhodobým vývojem průměrné a čisté mzdy v komparaci s poskytovanými stravenkami v rámci mzdových benefitů.

Na základě vytvořených časových řad bude vyhodnocen trend jejich vývoje a vzájemná komparace a pomocí trendových funkcí odhadnut vývoj v následujících letech.

Na základě zjištěných výsledků budou vytvořeny modelové případy pro optimalizaci řešené problematiky v souvislosti s daňovou povinností.

Pomocí kompilace a dedukce budou navrženy možné způsoby úprav či valorizací, které by umožnily udržet stávající funkci mzdového benefitu následujících letech.

Doporučený rozsah práce

35-45 stran

Klíčová slova

stravenkové karty, průměrná mzda, Česká republika, minimální mzda, trendová analýza, mzdové benefity

Doporučené zdroje informací

ARMSTRONG, Michael. Odměňování pracovníků. Praha: Grada, 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-514-7

Macháček, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7676-193-3

Marková, Hana. Daňové zákony 2024, Praha: Grada, 2024. ISBN 978-80-271-5243-8

PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2011. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

Předběžný termín obhajoby

2024/25 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 24. 06. 2024

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 04. 11. 2024

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 13. 03. 2025

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval paní Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za její ochotu, cenné rady, trpělivost a čas, který mi věnovala při zpracování bakalářské práce.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Vyhodnocení hodnot poskytovaných stravenek v souvislosti s růstem průměrné a minimální mzdy v ČR" jsem vypracoval/a samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor/ka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil/a autorská práva třetích osob.

V Praze dne

Vyhodnocení hodnot poskytovaných stravenek v souvislosti s růstem průměrné a minimální mzdy v ČR

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá vyhodnocením vlivu hodnoty poskytovaných stravenek na čistý příjem zaměstnanců v souvislosti s růstem průměrné a minimální mzdy v České republice. Teoretická část práce shrnuje klíčové pojmy související se zaměstnaneckými benefity, zejména stravenkami, jejich významem, principy poskytování a daňovými aspekty, dále se věnuje mzdě, platu a systémům zdravotního a sociálního pojištění. Praktická část analyzuje historický vývoj minimální a průměrné mzdy a hodnoty poskytovaných stravenek od roku 2000 do současnosti a pomocí trendových funkcí predikuje jejich vývoj do roku 2030. Prostřednictvím analýzy časových řad a komparací je zjištěno, že současný systém valorizace stravenek je nepravidelný a zaostává za růstem minimální i průměrné mzdy, což vede ke snížení jejich reálného přínosu ke mzdám. Na základě těchto zjištění jsou navržena doporučení pro pravidelnou valorizaci stravenek, která by měla být založena na meziročním růstu mezd nebo životních nákladů, aby tento benefit zůstal pro zaměstnance atraktivní a účelný i v budoucnosti.

Klíčová slova: Stravenkové karty, Průměrná mzda, Česká republika, Minimální mzda, Trendová analýza, Mzdové benefity

Evaluation of meal voucher values in relation to the growth of average and minimum wages in the Czech Republic

Abstract

The bachelor thesis evaluates the impact of meal vouchers value on employees net income in relation to wage growth. The theoretical part summarizes key concepts related to employee benefits, focusing on meal vouchers, their significance, principles of provision, and taxation aspects, along with wages, salaries, and systems of health and social insurance. The practical part analyzes the historical development of minimum and average wages and the value of provided meal vouchers. It concludes that the current practice of meal voucher valorization is irregular and lags behind the growth of both minimum and average wages, resulting in a decrease in their real contribution to wages. Based on these findings, recommendations for regular valorization of meal vouchers are proposed, suggesting mechanisms that could maintain their effectiveness as an employee benefit in future years.

Keywords: wage benefit, Czech Republic, minimum wage, meal voucher, trend function, average wage

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	12
3 Teoretická východiska	14
3.1 Benefity	14
3.2 Stravovací benefity.....	16
3.2.1 Stravování z pohledu zákoníku práce	16
3.2.2 Danění stravovacích benefitů.....	18
3.2.3 Stravenky	19
Danění a optimální hodnota stravenky	20
3.2.4 Stravenkový paušál	22
3.3 3.2 Mzda.....	23
3.4 3.3 Plat.....	24
3.5 Minimální mzda	25
3.6 Průměrná mzda.....	26
3.7 Zdravotní a sociální pojištění	27
3.7.1 Zdravotní pojištění	27
3.7.2 Sociální pojištění.....	28
4 Praktická část	29
4.1 Vývoj hodnoty minimální a průměrné mzdy	29
4.1.1 Vývoj minimální mzdy	29
4.1.2 Vývoj průměrné mzdy	30
4.1.3 Porovnání vývoje minimální a průměrné mzdy	32
4.2 Vývoj hodnoty stravného	33
4.3 Relativní změna minimální mzdy, průměrné mzdy a hodnoty stravného.....	34
4.4 Vývoj podílu hodnoty stravenek na průměrné a minimální mzdě	35
4.5 Predikce hodnoty minimální a průměrné mzdy	37
4.5.1 Predikce minimální mzdy	37
4.5.2 Predikce průměrné mzdy	39
4.5.3 Predikce hodnoty stravného.....	41
4.5.4 Porovnání podílu predikovaných hodnot stravenek na průměrné a minimální mzdě	44
4.5.5 Meziroční procentuální růst mezd a hodnoty stravného v letech 2000–2030	46
5 Závěr.....	48

6 Seznam tabulek:	49
7 Seznam grafů:	49
8 Seznam použitých zdrojů:	50
8.1 Tištěné zdroje	50
8.2 Internetové zdroje	51
Zákonné předpisy	52

1 Úvod

V dnešním pracovním prostředí se zaměstnanecké benefity staly významnou součástí personální politiky firem, přičemž stravenky patří mezi nejvyužívanější formy těchto benefitů v České republice. Tyto příspěvky na stravování plní nejen ekonomickou, ale také sociální funkci, která se projevuje jejich oblíbeností mezi zaměstnanci napříč příjmovými skupinami.

Pojmy jako minimální mzda a průměrné mzda, představují důležité ekonomické ukazatele nejen pro jednotlivce, ale i pro společnost jako celek. Mzda a plat jsou finanční odměnou, kterou zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele za vykonanou práci, přičemž zahrnují nejen základní finanční ohodnocení, ale také různé další benefity, jež mají za cíl zvýšit motivaci a loajalitu zaměstnanců. Minimální mzda slouží jako základní ochrana proti chudobě a zajišťuje minimální životní standard. Naopak průměrná mzda představuje jeden z klíčových ukazatelů ekonomického prosperity a rozvoje společnosti. V souvislosti s touto problematikou je důležité analyzovat, jakým způsobem poskytované zaměstnanecké benefity, konkrétně stravenky, reflektují dynamické změny v oblasti mezd, a zda si zachovávají svou reálnou kupní sílu a motivační efekt. Tato bakalářská práce se zabývá vyhodnocením vývoje hodnot poskytovaných stravenek v porovnání s vývojem mezd a navrhuje možnosti optimalizace jejich budoucí valorizace.

2 Cíl práce a metodika

Cíl

Hlavním cílem této bakalářské práce je vyhodnocení vlivu poskytovaných stravenek na čistý příjem zaměstnanců v souvislosti s růstem průměrné a minimální mzdy v České republice. Tento primární cíl je rozdělen do několika dílčích cílů, mezi které patří analýza historického vývoje minimální a průměrné mzdy ve vztahu k hodnotám poskytovaných stravenek za období 2000–2025, predikce jejich vývoje do roku 2030 za využití trendových funkcí a analýza významu stravenek jako zaměstnaneckého benefitu. Dalším cílem je na základě výsledků analýzy navrhnout vhodné způsoby valorizace stravenek, které by umožnily udržení jejich reálného přínosu a atraktivity.

Metodika

Bakalářská práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou, které jsou zpracovány na základě kompilace z odborných publikací, zákonů a relevantních internetových zdrojů. Teoretická část práce se věnuje definici a charakteristice zaměstnaneckých benefitů s důrazem na různé formy stravovacích benefitů, včetně klasických papírových a elektronických stravenek, možnosti zajištění stravování prostřednictvím vlastních kantýn a nejnovější zavedené formy v podobě stravenkového paušálu. Tato část rovněž detailně popisuje principy daňového zvýhodnění jednotlivých forem benefitů a legislativní rámec jejich poskytování.

Praktická část práce je založena na analýze dlouhodobého vývoje minimální a průměrné mzdy v komparaci s hodnotou stravného poskytovaného v rámci zaměstnaneckých benefitů. K analýze jsou využita data získaná z Českého statistického úřadu (ČSÚ) a Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) za období 2000–2025. Nejprve jsou sestaveny časové řady, na jejichž základě jsou vytvořeny a porovnány grafy zachycující vývoj minimální mzdy, průměrné mzdy a hodnot poskytovaných stravenek. Následně jsou analyzovány poměrové ukazatele vyjadřující vztah měsíční hodnoty stravenek vůči minimální a průměrné mzdě, přičemž měsíční hodnota stravenek je stanovena jako dvacetinásobek denní hodnoty stravenky pro příslušný rok. Rovněž je analyzována meziroční procentuální změna hodnot těchto ukazatelů.

Pro vyhodnocení a predikci dalšího vývoje byly sestaveny regresní modely na základě dat od roku 2015, data byla vybrána z důvodu vyšší relevance a vypovídající schopnosti ve vztahu k současnému ekonomickému vývoji. Pro predikci vývoje minimální mzdy a průměrné mzdy byl použit kvadratický regresní model vyjádřený rovnicí: $y = ax^2 + bx + c$, kde y představuje predikovanou hodnotu průměrné mzdy, x označuje příslušný rok, a koeficienty a, b, c byly stanoveny na základě regresní analýzy prostřednictvím spojnicového trendu v Excelu. Pro predikci vývoje hodnoty stravného byl použit kubický regresní model.

Na základě sestavených regresních rovnic byly predikovány hodnoty jednotlivých ukazatelů až do roku 2030. Výsledky této analýzy se staly podkladem pro vytvoření návrhů a doporučení týkajících se pravidelné valorizace stravenek, tak byla dlouhodobě zachována jejich reálná hodnota a atraktivita jako zaměstnaneckého benefitu.

3 Teoretická východiska

Teoretická část bakalářské práce je zaměřena na vymezení základních pojmů souvisejících s poskytováním zaměstnaneckých benefitů, zejména stravenek, a jejich vztahem k systému odměňování zaměstnanců v České republice. V teoretické části jsou vymezeny pojmy jako stravenky, jejich daňové aspekty, mzda, minimální mzda, průměrná mzda a sociální a zdravotní pojištění, které jsou klíčové pro následné praktické vyhodnocení v další části práce.

3.1 Benefit

Poskytování zaměstnaneckých benefitů zaměstnavatelem nad rámec sjednané mzdy se využívá k motivaci zaměstnanců, k jejich spokojenosti a posílení pozitivního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Správně nastavené benefity zvyšují konkurenceschopnost zaměstnavatele na trhu práce. Benefitů jsou častým předmětem diskusí mezi přáteli a rodinou, tím vytvářejí pozitivní reputaci firmě. Pro zaměstnance jsou při výběru práce poskytované benefity významným rozhodovacím faktorem. (Macháček, 2019)

Mnohdy benefity přispívají k rovnováze pracovního a soukromého života zaměstnance. Nabídka firemních benefitů zaměřená na podporu zdraví a sportu je stále častější v podobě příspěvků na sportovní a kulturní vyžití zaměstnance. Firmy tím naopak dostanou zdravé a motivované zaměstnance.

Mzdové benefity jsou tedy způsobem, jak přilákat a udržet kvalifikované pracovníky v konkurenčním prostředí. (Macháček, 2019)

Zaměstnanecké benefity jsou rozdělovány do skupin:

- Zdravotní benefity
- Důchodové benefity
- Benefitů poskytované na pracovišti
- Benefitů zaměřené na využití pracovního volna
- Benefitů směřující ke vzdělání
- Platové a finanční benefity
- Benefitů směřující k vybavení zaměstnance (Macháček, 2021)

Na základě daňové výhodnosti jsou zaměstnanecké benefity rozdělovány do čtyřech kategorií. Nejvýhodnější benefity, kde zaměstnanec obdrží benefit v hodnotě 121 % vynaložených nákladů zaměstnavatele, 100 % hradí zaměstnavatel a 21 % přidává stát v podobě snížené daňové povinnosti zaměstnavatele. Do této kategorie se řadí především stravenky a stravenkový paušál do hodnoty limitu zvoleného pro daný rok. Dále například příspěvek na dopravu do zaměstnání nebo penzijní připojištění a životní pojištění.

Další kategorií jsou výhodné benefity, kdy zaměstnanec obdrží benefit v hodnotě 100 % vynaložených nákladů zaměstnavatele. Do této kategorie se řadí například sportovní a kulturní služby, rekreace.

Neutrální benefity jsou benefity, které zaměstnavatel musí zaměstnanci dodanit. Zaměstnavatel ušetří 21 % v podobě snížení základu daně, ale na sociálním a zdravotním pojištění vynaloží 33,8 %. V tomto případě je lepší poskytovat peněžní benefit ve formě odměny za práci, kde je efekt danění stejný.

Nevýhodné benefity jsou ty, kde benefit není daňově uznatelný pro zaměstnavatele a zároveň se zaměstnanci daní. Jedná se například o alkoholické nápoje, věcné dary nebo jídlo a pití určené pro spotřebu mimo pracoviště a pracovní cesty. (Beránek, 2023)

Zaměstnavatel může benefity poskytovat fixně:

v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu jsou vymezeny základní zaměstnanecké benefity a je pouze na zaměstnanci, jestli bude benefity využívat. Mezi tyto benefity se zahrnují stravenky, úhrada sportovních a kulturních aktivit, dovolená nad rámec zákona, příspěvky na vzdělávání a další. (Macháček, 2019)

Druhým způsobem je flexibilní poskytování benefitů:

Zaměstnavatel stanovuje balíček zaměstnaneckých benefitů a roční limit bodů pro každého zaměstnance. Každý zaměstnanec si tedy může z balíčku vybrat pro něho vhodné benefity a na základě přidělených bodů je celoročně čerpat. (Macháček, 2019)

Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem mohou být:

„u zaměstnance

- osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti

- nezahrnovány nebo zahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění

- *zdaňovány daní z příjmů za závislé činnosti u zaměstnavatele*
- *poskytovány na vrub daňové uznatelných výdajů (nákladů)*
- *poskytovány na vrub nedaňové uznatelných výdajů (nákladů)*
- *poskytovány z FKSP, ze sociálního nebo obdobního fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění.* “ (Macháček, 2019, Str. 3)

Zaměstnavatel může benefity poskytovat všem zaměstnancům, do toho se nejčastěji zahrnují benefity na stravování, příspěvky na sportovní a kulturní akce, proplácení školení a další.

Zaměstnavatel může také poskytovat benefity pouze vybrané skupině zaměstnanců. Například používání firemního majetku ve formě služebního auta, zajišťování nebo hrazení dopravy do a ze zaměstnání, nebo poskytování zaměstnaneckých akcií podniku.

V ojedinělých případech může být poskytnut zaměstnanecký benefit jednotlivci ve formě podpory při dlouhodobé nemoci, tragédii v rodině, nepříznivé finanční situaci zaměstnance. (Macháček, 2019)

Cílem zaměstnavatele je vybrat zaměstnanecké benefity, co nejvíce atraktivní pro zaměstnance a zároveň využít daňovou výhodnost benefitů.

„Za optimální řešení lze považovat takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem), který snižuje základ z daně příjmu.“ (Macháček, 2019, Str3)

3.2 Stravovací benefity

3.2.1 Stravování z pohledu zákoníku práce

„Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování; tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.“ (§ 236 odst. 1 zákoníku práce, zákon č. 262/2006 Sb.).

Zákoník práce určuje povinnost zaměstnavateli umožnit všem zaměstnancům, bez ohledu na jejich směny, přístup ke stravování. Tato povinnost se nevztahuje na zaměstnance, kteří jsou vysláni na pracovní cestu.

V případě, že je stravování dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu firmy, zaměstnavatel může poskytovat stravování za dohodnutých podmínek. Tyto podmínky zahrnují:

- Kterým zaměstnancům je stravování poskytováno
- Organizaci stravování
- Způsob a financování stravování

(Macháček, 2019)

Za podmínek stanovených kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem může být zvýhodněné stravování poskytováno i dalším skupinám lidí:

- Bývalým zaměstnancům, kteří odešli do starobního nebo invalidního důchodu třetího stupně
- Zaměstnancům během dovolené
- Zaměstnancům během dočasné pracovní neschopnosti

(Macháček, 2019)

Znamená to tedy, že zaměstnavatelé mohou svým zaměstnancům poskytovat různé formy příspěvků na stravování, a to jak prostřednictvím klasických papírových stravenek, tak modernějších elektronických variant. Daňové zvýhodnění je pro obě formy stejné, a volba tak závisí na preferencích zaměstnavatele. Alternativně lze zaměstnancům poskytnout také peněžní příspěvek na stravování, známý jako stravenkový paušál, který se vyplácí přímo na bankovní účet. Další možností je zajištění stravování prostřednictvím vlastního nebo externího zařízení, kde mají zaměstnanci cenově zvýhodněné podmínky.

Od roku 2024 došlo ke sjednocení daňového režimu, kdy limit pro osvobození od daně činí 116,20 Kč na jednu odpracovanou směnu, a platí jak pro stravenky, tak i pro stravenkový paušál. Částka nad tento limit je u zaměstnance zdanitelným příjmem. Z pohledu zaměstnavatele jsou veškeré náklady na stravenky, stravenkový paušál i závodní stravování daňově uznatelné, za předpokladu, že jsou správně upraveny ve vnitřních předpisech nebo pracovních smlouvách. Praktické zkušenosti však ukazují, že zatímco stravenkový paušál bývá zaměstnanci často vnímán spíše jako součást mzdy, stravenky si nadále zachovávají charakter benefitu. (Pleva, 2024)

3.2.2 Danění stravovacích benefitů

Danění příspěvků na stravování z pohledu zaměstnavatele.

Zaměstnavatel může poskytovat příspěvek na stravování ve formě stravování zajišťovaném ve vlastním zařízení. Podle zákona o daních z příjmu Zákon č. 586/1992 Sb se stávají daňovými výdaji výdaje (náklady) vynaložené na provoz vlastního stravovacího zařízení bez hodnoty vynaložené na nákup potravin. (Macháček, 2021)

Mezi daňově uznatelné výdaje tedy patří:

- Spotřeba energií
- Zakoupení hmotného majetku ve spojitosti se stravovacím zařízením
- Mzdy a pojistné hrazené zaměstnavatelem svým zaměstnancům zabezpečující stravování
- Údržba a opravy zařízení

(Macháček, 2021)

V druhou možnost je zajišťování stravování pomocí jiných subjektů. Podle zákona o daních z příjmu Zákon č. 586/1992 Sb jde smluvně zabezpečené stravování zaměstnavatelem v jiném než vlastním zařízení anebo zaměstnavatelem pronajaté zařízení. (Macháček, 2021)

Jedná se o varianty stravování:

- Smluvně zajištěné ve stravovacím zařízení jiného provozovatele
- Dovoz stravy jiným provozovatelem
- využití restauračních zařízení
- nakoupení stravenek, které zaměstnanec využije v provozovnách veřejného stravování

(Macháček, 2021)

Danění stravování z pohledu zaměstnance.

U zaměstnance vzniká příspěvkem na stravování od zaměstnavatele příjem, který je dle podle zákona o daních z příjmu Zákon č. 586/1992 Sb. předmětem daně z příjmu fyzických osob.

Hodnota stravování zaměstnanců je od daně z příjmů osvobozena, pokud se jedná o nepeněžní formu stravování ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajištěného pomocí jiných subjektů. Na výši poskytnutého příspěvku na stravování se nebere ohled.

V případě poskytování stravenek jako příspěvku na stravování je hodnota stravenky osvobozena od daně z příjmu, pokud je poskytována bezplatně anebo za cenu, která je nižší než nominální hodnota stravenky.

Pokud zaměstnavatel poskytuje peněžní příspěvek na stravování, částka se připočítává ke hrubé mzdě a podléhá danění a odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění. (Macháček, 2021)

3.2.3 Stravenky

Nejčastěji poskytovaným benefitem zaměstnancům je příspěvek na stravování, a to především ve formě stravenek. Jedná se o zajištění stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů, peněžitou částku poskytovanou v podobě elektronické karty nebo papírové formě poté zaměstnanci využijí v provozovnách veřejného sektoru (restauracích a supermarketech). Podle průzkumu společnosti Sodexo z roku 2019 je poskytuje přibližně 37 % firem, přičemž ve veřejném sektoru, zejména v institucích s více než sto zaměstnanci, je až 70 %. V posledních letech dochází k postupnému přechodu od tradičních papírových stravenek k jejich elektronické formě, což reflektuje snahu o modernizaci a zjednodušení administrativy spojené s jejich distribucí. Firmy, které stravenky nenabízejí, často provozují vlastní kantýny, nebo benefity na stravování vůbec nenabízejí. Administrativní náročnost, která je někdy považována za nevýhodu, byla v průzkumu označena jako problém pouze malou částí zaměstnavatelů.

Průzkum dále ukázal, že průměrná částka vynaložená na benefity činí 20 611 korun na zaměstnance ročně. Větší firmy mají tendenci nabízet širší spektrum benefitů než menší

podniky, přičemž nabídka benefitů je v těchto firmách až trojnásobná. Přibližně třetina firem uvedla, že rozšiřování nabídky benefitů vychází z podnětů zaměstnanců nebo odborových organizací. Zaměstnavatelé uvádějí, že přestože benefity nejsou klíčovým faktorem pro udržení zaměstnanců, často fungují jako lákadlo pro nové uchazeče. (Štěpánek, 2020)

Výše mezd, platů a stravovacích benefitů jsou ovlivněny kolektivním vyjednáváním s odbory. Ty se zpravidla snaží zajistit, aby odměny jejich členů udržovaly krok s inflací, byly konkurenceschopné vůči tržním sazbám a reflektovaly zlepšení hospodářské situace podniku. Intenzita tohoto tlaku závisí na poměru vyjednávací síly zaměstnavatelů a odborů, přičemž výsledná dohoda se odvíjí od síly, kterou obě strany uplatní při vyjednávání o mzdách a platech (Armstrong, 2009).

Stravenkový systém má významný ekonomický přínos, kdy podle odhadů přináší státní pokladně ročně přibližně 1,6 miliardy korun a zisk restaurací a kantýn dosahuje asi 1,3 miliardy korun. Naopak zrušení tohoto systému by podle propočtů Asociace provozovatelů poukázkových systémů (APROPOS) mohlo vést ke ztrátě státního rozpočtu až 30,9 miliardy korun ročně. (Redakce Euro.cz, 2020)

Danění a optimální hodnota stravenky

Zaměstnavatel si může stravenku uplatnit jako daňový výdaj pokud:

- stravenka byla poskytnuta zaměstnanci a jeho přítomnost na pracovišti byla alespoň 3 hodin
- příspěvek na stravenku nepřesahuje 55 % její celkové hodnoty
- 55% hodnota stravenky nepřesahuje každoročně stanovenou maximální výšku daňově uznatelného příspěvku (do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance na pracovní cestě 5 až 12 hodin). (Macháček, 2017)

Optimální hodnota stravenky je stravenka, která využívá maximální daňově uznatelný náklad neboli 70 % z hodnoty příspěvku na stravování určeným ve vyhlášce Ministerstva práce a sociálních věcí. Pro rok 2024 se jedná o částku 166 Kč, určený ve vyhlášce č.398/2023 Sb. Zároveň zaměstnavatel nemůže platit víc jak 55 % ze 166 Kč, proto ve většině

případů dochází k doplacení hodnoty stravenky zaměstnancem z jeho mzdy anebo sociálního fondu zaměstnavatele tvořeného z mezd/zisku. V případě překročení hodnoty 70 %, bude částka nad tuto hodnotu daňově neuznatelná.

Podle vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí se výše stravného pro každý kalendářní den pracovní cesty stanovuje každoročně v závislosti na vývoji cen. (MPSV, 2025)

Tabulka 1: Vývoj horní hranice stravného a její legislativní zdroj (2000–2025)

Rok	Horní hranice stravného (Kč)	Zdroj
2000	66	Vyhláška č. 333/1999 Sb.
2001	67	Vyhláška č. 448/2000 Sb.
2002	69	Vyhláška č. 445/2001 Sb.
2003	70	Vyhláška č. 569/2002 Sb.
2004	69	Vyhláška č. 449/2003 Sb.
2005	69	Vyhláška č. 647/2004 Sb.
2006	69	Vyhláška č. 496/2005 Sb.
2007	58	Zákoník práce č. 262/2006 Sb.,
2008	58	Zákoník práce č. 262/2006 Sb.,
2009	72	Vyhláška č. 451/2008 Sb.
2010	73	Vyhláška č. 462/2009 Sb.
2011	74	Vyhláška č. 377/2010 Sb.
2012	76	Vyhláška č. 429/2011 Sb.
2013	79	Vyhláška č. 472/2012 Sb.
2014	80	Vyhláška č. 435/2013 Sb.
2015	82	Vyhláška č. 328/2014 Sb.
2016	83	Vyhláška č. 385/2015 Sb.
2017	86	Vyhláška č. 440/2016 Sb.
2018	93	Vyhláška č. 463/2017 Sb.
2019	97	Vyhláška č. 333/2018 Sb.
2020	103	Vyhláška č. 358/2019 Sb.
2021	108	Vyhláška č. 589/2020 Sb.
2022	142	Vyhláška č. 511/2021 Sb.
2023	153	Vyhláška č. 467/2022 Sb.

Pokračování Tabulky 2: Vývoj horní hranice stravného a její legislativní zdroj (2000–2025)

2024	166	Vyhláška č. 398/2023 Sb.
2025	177	Vyhláška č. 475/2024 Sb.

Zdroj: Vlastní zpracování na základě příslušných legislativních vyhlášek (2000–2025).

Výpočet optimální hodnoty stravenky pro rok 2024:

Maximální daňově uznatelný náklad = $0,7 \cdot 166 = 116,20$ Kč

Celková hodnota = $(116,2/55) \cdot 100 = 211$ Kč

55 % = 116,2 – hodnota doplácená zaměstnavatelem

45 % = 95,07 – hodnota doplácená zaměstnancem nebo z fondu

Optimální hodnota stravenky pro rok 2024 je tedy 211 korun.

Výpočet optimální hodnoty stravenky pro rok 2025:

Maximální daňově uznatelný náklad = $0,7 \times 177 = 123,90$ Kč

Celková hodnota = $(123,9 / 55) \times 100 = 225$ Kč

55 % = 123,90 – hodnota doplácená zaměstnavatelem

45 % = 101,10 – hodnota doplácená zaměstnancem nebo z fondu

Optimální hodnota stravenky pro rok 2025 je tedy 225 korun.

(vlastní výpočet)

V případě varianty, kdy zaměstnavatel poskytuje stravenky vyšší jak 225 Kč, nebude částka doplácená zaměstnavatelem nad 177 Kč daňově uznatelná.

3.2.4 Stravenkový paušál

Stravenkový paušál je nová forma příspěvku na stravování, která vznikla za doby covidu v roce 2021. Tento paušál umožňuje zaměstnavatelům vyplácet příspěvek na stravování přímo v penězích se mzdou, nikoliv ve formě stravenek nebo stravování v jiném zařízení.

Pro stravenkový paušál platí stejná pravidla ohledně danění a poskytování jako u stravenek.

Stravenkový paušál z pohledu zaměstnance:

- Peníze dostává se mzdou přímo na účet jako součást výplaty.
- Stravenkový paušál je stejně jako stravenky pro zaměstnance osvobozený od daně z příjmu, pokud splňuje podmínky.
- Paušál nezvyšuje hrubou mzdu, a tudíž nezvyšuje odvody na sociální a zdravotní pojištění ani daň z příjmu.

Z pohledu zaměstnavatele:

- Příspěvek na stravování poskytovaný formou stravenkového paušálu je daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele.
 - Paušál má limity, které musí být dodrženy, aby se tento příspěvek mohl osvobodit od daní (např. maximálně do výše 70 % stravného při pracovní cestě trvající 5–12 hodin, což v roce 2024 činí 166 Kč na den).
- (Macháček, 2021)

Výhody stravenkového paušálu:

Zaměstnanci dostávají peníze přímo a nejsou tak vázáni na papírové nebo elektronické stravenky, které mohou být omezené pouze na určité provozovny (flexibilnější využití stravenek). Administrativně je systém jednodušší a levnější pro zaměstnavatele než fyzická distribuce stravenek.

3.3 3.2 Mzda

Mzda představuje základní formu odměny za práci, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za vykonanou práci. Podle § 109 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) se mzda definuje jako peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za vykonanou práci.

Kromě peněžního plnění může mzda zahrnovat i tzv. naturální mzdu, což je odměna v nepeněžní formě a může se skládat z výrobků, služeb nebo jiných nepeněžních plnění, přičemž tato plnění musí být sjednána se zaměstnancem a přiměřená jeho potřebám.

Zaměstnavatel je však povinen zajistit, aby alespoň část mzdy byla vyplácena v penězích, a to ve výši minimální mzdy.

Zákoník práce rovněž stanovuje, že mzda musí být určena na základě složitosti, odpovědnosti, pracovních podmínek, namáhavosti práce, výkonu zaměstnance a dosažených pracovních výsledků. Zaměstnavatelé mzdu sjednávají přímo se zaměstnanci, stanovuje se vnitřním předpisem nebo určuje mzdovým výměrem. K vyplácení mzdy dochází jednou za měsíc a zaměstnavatel musí poskytnout zaměstnanci písemný doklad o výši mzdy (mzdový výměr) nejpozději v den nástupu do práce.

3.4 3.3 Plat

Plat je forma peněžitého plnění poskytovaná zaměstnancům veřejného sektoru, tedy těm, kteří pracují pro stát, územní samosprávné celky, státní fondy, příspěvkové organizace nebo školské právnické osoby. Podle § 109 odst. 3 zákoníku práce platí, že plat se poskytuje těmto zaměstnancům za vykonanou práci ze státního rozpočtu, z rozpočtu územních samosprávných celků nebo z jiných veřejných zdrojů. Plat je tedy pevně stanoven a podléhá pravidlům, která jsou závazná pro všechny zaměstnance v daném sektoru.

Na rozdíl od mzdy, kde si mohou zaměstnavatelé a zaměstnanci individuálně sjednat podmínky odměňování, je plat upravován prostřednictvím zákonem stanovených platebních tabulek. Tyto tabulky zohledňují kvalifikaci, praxi, složitost a odpovědnost vykonávané práce. Výše platu tedy odvíjí od zařazení zaměstnance do platové třídy a platového stupně, přičemž plat je jednotně stanoven pro všechny zaměstnance v podobných pracovních pozicích v rámci veřejné správy. (zákoník práce, 2023)

„Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.“

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 123

Tabulka platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů je potom definována v Nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Vláda stanovuje nařízením minimální výši platových tarifů pro příslušný rok.

3.5 Minimální mzda

„Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci zaměstnance, který nemá právo na některou z nejnižších úrovní zaručeného platu podle § 112 odst. 2. Mzda nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda.“ (§ 111 odst. 1 zákoníku práce, zákon č. 262/2006 Sb.).

Minimální mzda je zákoníkem práce stanovena jako nejnižší možná odměna za práci, kterou musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci v pracovněprávním vztahu. Právní rámec této odměny je stanoven zákoníkem práce, přičemž konkrétní výši mzdy a podmínky pro její poskytování upravují nařízení vlády. Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance, bez ohledu na to, zda jsou zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou, a zahrnuje i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pokud mzda nebo odměna z dohody zaměstnance nedosahuje hodnoty minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek. Tento doplatek se určuje jako rozdíl mezi mzdou zaměstnance a minimální mzdou, buď na úrovni hodinové, nebo měsíční sazby. Pokud není specifikováno, používá se hodinová minimální mzda. U odměn z dohody se doplatek stanovuje jako rozdíl mezi hodinovou odměnou a minimální hodinovou mzdou.

V případech, kdy zaměstnanci nedosáhnou minimální mzdy kvůli nižšímu výkonu, jsou zaměstnavatelé povinni jim poskytnout doplatek do výše minimální mzdy. Tento doplatek se počítá z celkové dosažené mzdy, s výjimkou některých příplatků, jako jsou příplatky za práci přesčas nebo ve svátky.

(Zákoník práce, 2023)

Od 1. ledna 2024 došlo k navýšení základní sazby minimální mzdy na hodnotu 18 900 Kč měsíčně v přepočtu 112,50 Kč za hodinu. Tento krok byl schválen vládou ČR prostřednictvím nařízení vlády č. 396/2023 Sb., které upravuje předchozí předpisy o minimální mzdě (nařízení vlády č. 567/2006 Sb.).

Minimální mzda je vázána na stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin. Pokud je pracovní doba zkrácena (např. na 37,5 hodin týdně), zvyšuje se hodinová sazba minimální mzdy úměrně tomu, aby zaměstnanci dostali stejnou měsíční mzdu.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro jednotlivé platové třídy stanovuje nařízení vlády 567/2006 Sb.

3.6 Průměrná mzda

Statistický ukazatel, který pro Českou republiku vypočítává Český statistický úřad ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (MPSV).

„Průměrná hrubá měsíční mzda představuje podíl mezd bez ostatních osobních nákladů připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc. Do mezd se zahrnují základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. Nezahrnují se náhrady mzdy nebo platu za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény placené zaměstnavatelem.“
(Český statistický úřad, 2025).

Při výpočtu průměrné mzdy se tedy používá hrubá mzda, tedy mzda před snížením o pojistné za zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Součet těchto mezd se vydělí počtem zaměstnanců, tedy lidmi s uzavřeným pracovním poměrem. Jedná se tedy o aritmetický průměr všech hrubých mezd, které jsou zaznamenány v daném období, nejčastěji za jeden měsíc nebo rok.

Průměrná mzda je základním ekonomickým ukazatelem ekonomické situace v zemi. Pomáhá sledovat vývoj ekonomiky, inflace, a životní úroveň obyvatelstva. Změny v průměrné mzdě naznačují růst nebo pokles ekonomiky.

Data sbíraná Českým statistickým úřadem jsou strukturovaná a umožňují porovnávat různé regiony a kraje mezi sebou, nebo porovnávat rozdíly příjmů na základě pohlaví.

Informace o průměrné mzdě mohou ovlivnit nastavení minimálních mezd a dalších sociálních opatření a benefitů.

3.7 Zdravotní a sociální pojištění

Jedná se o zákonem stanovené povinné daně z hrubé mzdy, tedy o srážky u fyzických osob ze závislé činnosti. Jsou to částí systému sociálního zabezpečení, které zabezpečují ochranu v případě nemoci, úrazu a stáří.

3.7.1 Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění je systém, který zajišťuje přístup k lékařské péči a léčbě. Pojištění pokrývá náklady na zdravotní služby, léky, hospitalizace, a další zdravotní potřeby.

V České republice je zdravotní pojištění povinné pro všechny osoby, které mají trvalý pobyt na území ČR. V případě nezaměstnání hradí zdravotní pojištění stát. Příspěvek na zdravotní pojištění se automaticky odečítá z hrubé mzdy zaměstnanců a je hrazen rovněž zaměstnavateli.

Výši sazby zdravotního pojištění určuje Zákon č. 592/1992 Sb.

Sazba zdravotního pojištění je 13,5 % z hrubé mzdy. Z toho 9 % hradí zaměstnavatel a 4,5% zaměstnanec. (Marková, 2024)

3.7.2 Sociální pojištění

Sociální pojištění zahrnuje různé formy zabezpečení v případě dlouhodobé pracovní neschopnosti, úrazu, stáří a nezaměstnanosti. Systém poskytuje finanční podporu v případě nemocenské a důchodů ve formě sociálních dávek.

Sociální pojištění se skládá z důchodového pojištění a nemocenského pojištění. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění definuje pravidla pro čerpání nemocenského pojištění ve formě dávek za nemoc, úraz a jinou pracovní neschopností.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění definuje pravidla pro výpočet výši důchodu a jeho vyplácení.

Základní sazba sociálního pojištění je 31,5 % z hrubé mzdy. Zaměstnavatel hradí 24,8 % a zaměstnanec 7,1 %. Definované v Zákon č. 589/1992 Sb. (Marková, 2024)

4 Praktická část

Tato část práce se zaměřuje na analýzu vlivu stravenek na čistý příjem zaměstnanců v souvislosti s růstem minimální a průměrné mzdy v České republice. Cílem je identifikovat hlavní trendy ve vývoji těchto ukazatelů, zhodnotit současný stav a pomocí predikčních metod navrhnout možné způsoby valorizace stravenek, aby nadále plnily svou funkci nejpopulárnějšího zaměstnaneckého benefitu.

K praktickému vyhodnocení vztahu mezi hodnotou poskytovaných stravenek a růstem průměrné a minimální mzdy byly využity vybrané analytické metody. Konkrétně se jednalo o časovou analýzu, která umožnila sledovat vývoj jednotlivých ukazatelů (hodnot stravenek, průměrné mzdy a minimální mzdy) v dlouhodobém horizontu prostřednictvím časových řad. Dále byla provedena trendová analýza za pomoci metody nejmenších čtverců, a to lineární, kvadratické a kubické regrese. Tyto metody byly aplikovány za účelem identifikace a kvantifikace dlouhodobých trendů a predikce budoucího vývoje pozorovaných ukazatelů. Komparativní analýza umožnila detailní srovnání podílu hodnot stravenek vůči mzdám v jednotlivých obdobích a vyhodnocení významnosti změn v čase. Pro analýzu byly použity oficiální datové zdroje z Českého statistického úřadu (ČSÚ) a Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV).

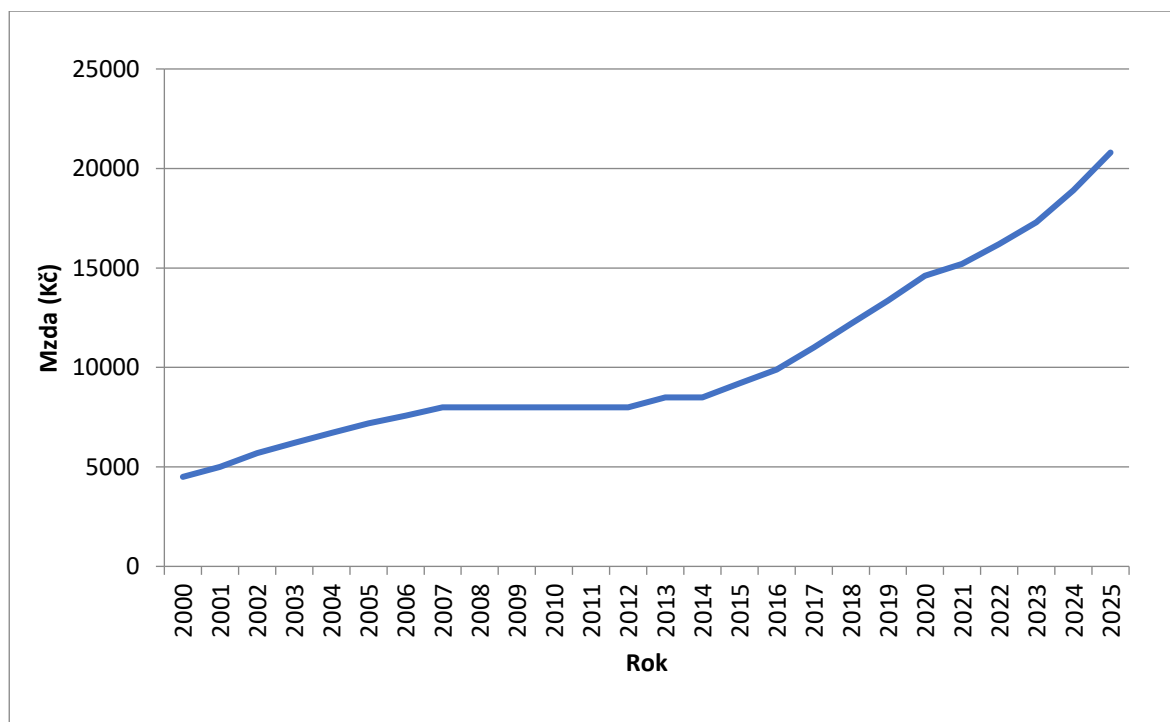
4.1 Vývoj hodnoty minimální a průměrné mzdy

4.1.1 Vývoj minimální mzdy

V roce 2000 byla minimální mzda stanovena na 4500 Kč, přičemž v prvních letech 21. století došlo k pravidelnému navyšování. Do roku 2007 se mzda zvýšila na 8000 Kč, avšak v letech 2008 až 2012 došlo k stagnaci na této úrovni. Tento vývoj souvisel s ekonomickou krizí a následným opatrným přístupem vlády k navyšování mzdových nákladů.

Od roku 2013 se růst minimální mzdy obnovil, nejprve na 8500 Kč, a následně dynamicky rychle od roku 2015. Během let 2015 až 2020 docházelo k pravidelnému zvyšování minimální mzdy o přibližně 1000 Kč ročně, což odráželo snahu vlády o zlepšení situace nízkopříjmových zaměstnanců. V roce 2020 byla minimální mzda stanovena na 14 600 Kč.

Graf 1: Vývoj minimální mzdy v ČR (2000–2024)



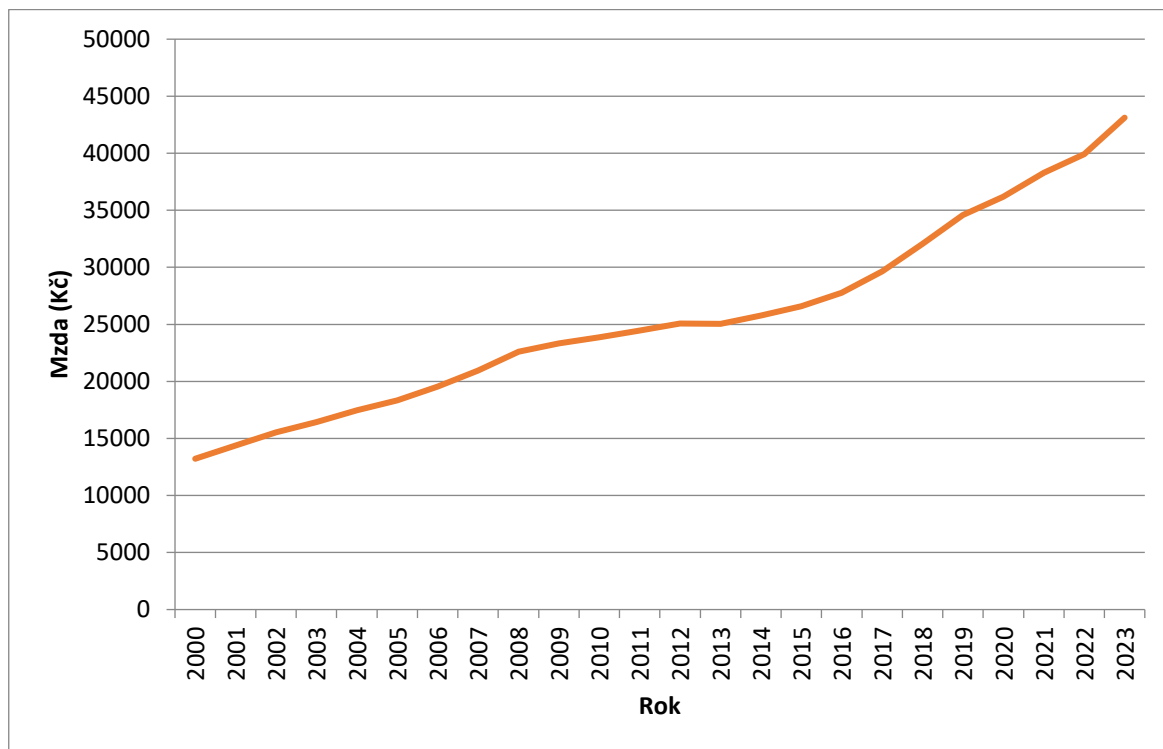
Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ (Český statistický úřad, 2024).

Po roce 2020 pokračoval růst, ačkoli tempo zvyšování se mírně zpomalilo. V roce 2021 byla minimální mzda zvýšena na 15 200 Kč, v roce 2022 na 16 200 Kč a v roce 2023 na 17 300 Kč. Nejvýraznější skok nastal v roce 2025, kdy minimální mzda vzrostla na 20 800 Kč, což bylo jedno z největších meziročních navýšení v historii.

Celkově minimální mzda za sledované období vzrostla více než čtyřnásobně, což odráží jak ekonomický růst, tak i snahy vlád o zvýšení životní úrovně hůře placených zaměstnanců. Stagnace mezi lety 2008–2012 ukazuje na vliv ekonomické krize, zatímco od roku 2015 lze pozorovat silný trend valorizace minimální mzdy.

4.1.2 Vývoj průměrné mzdy

Graf 2: Vývoj průměrné mzdy v ČR (2000–2023)



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ (Český statistický úřad, 2024).

Průměrná mzda v České republice mezi lety 2000 a 2023 vykazuje stabilní růst bez výrazných období stagnace. Na začátku sledovaného období v roce 2000 činila průměrná mzda 13 219 Kč, přičemž v dalších letech neustále rostla. Největší nárůsty lze pozorovat od roku 2015, kdy mzda začala překračovat 25 000 Kč.

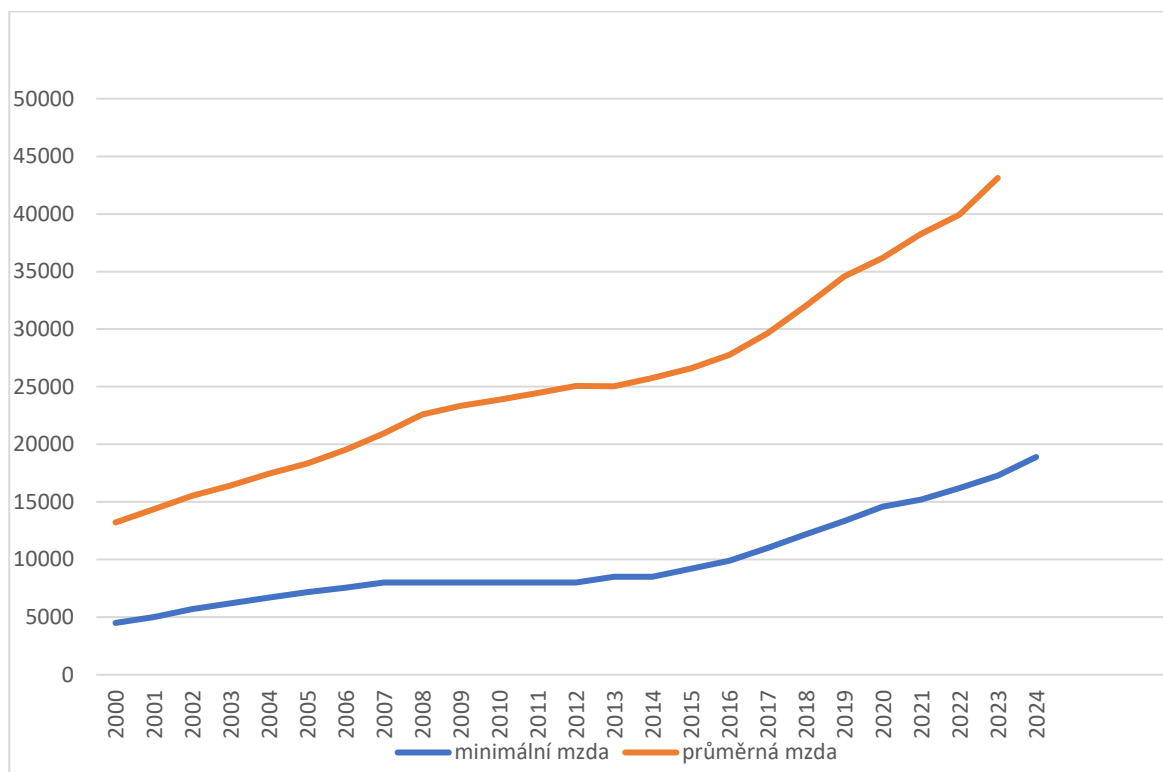
V období 2008–2013 docházelo k mírnějšímu růstu, zejména mezi lety 2012 a 2013, kdy hodnota stagnovala okolo 25 000 Kč. Tento vývoj mohl být ovlivněn doznívající ekonomickou krizí. Od roku 2015 je patrný výraznější růst, kdy se mzda pravidelně zvyšovala přibližně o 2000–3000 Kč ročně. V roce 2018 překročila hranici 30 000 Kč, což odráží rostoucí ekonomiku a tlak na zvyšování mezd.

Největší skok nastal v posledních letech, kdy mezi roky 2020 a 2023 mzda vzrostla z 36 176 Kč na 43 120 Kč. Tento trend souvisí s dynamickým ekonomickým vývojem, tlakem na zvyšování platů v soukromém i veřejném sektoru a růstem životních nákladů.

Celkově se mezi lety 2000 a 2023 se průměrná mzda více než ztrojnásobila, což odráží vývoj české ekonomiky, zvyšující se životní úroveň i reakci na inflaci.

4.1.3 Porovnání vývoje minimální a průměrné mzdy

Graf 3: Vývoj minimální a průměrné mzdy v ČR (2000–2024)



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ (Český statistický úřad, 2024).

Vývoj minimální a průměrné mzdy v České republice mezi lety 2000 a 2024 ukazuje dlouhodobý rostoucí trend, přičemž průměrná mzda roste rychlejším tempem než minimální mzda.

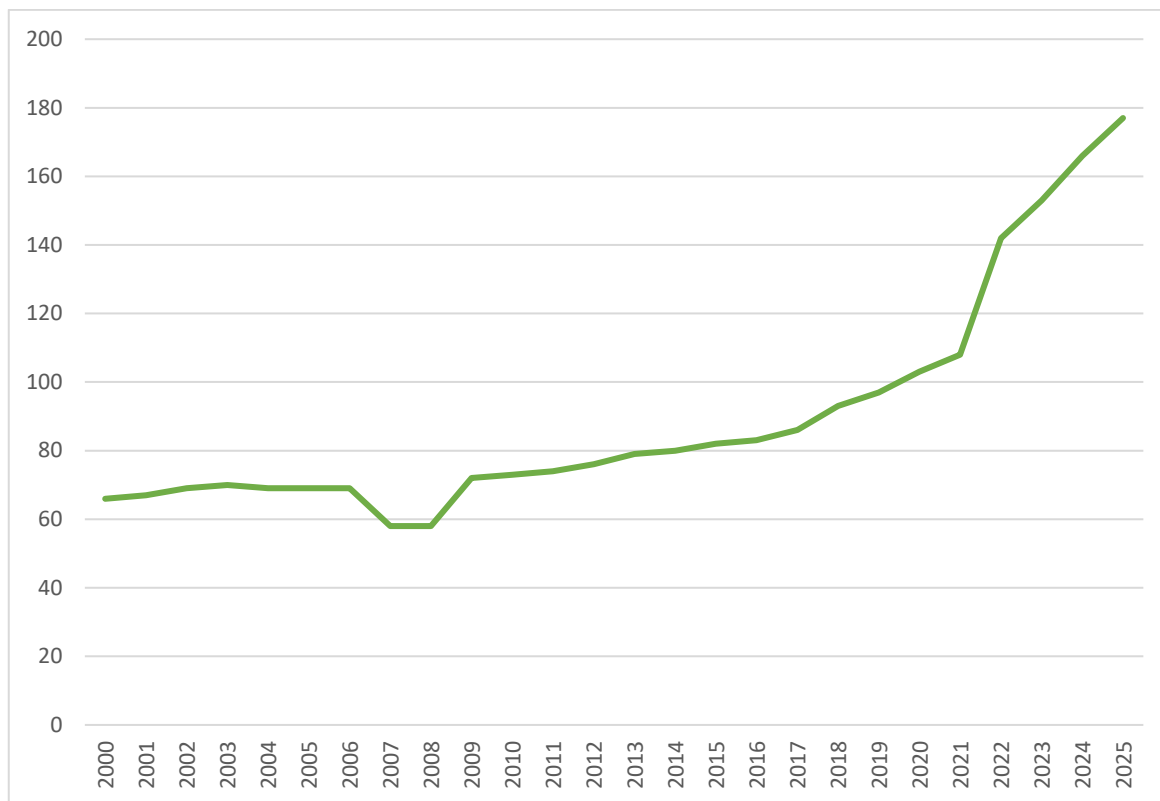
Zatímco v roce 2000 činila minimální mzda 34 % průměrné mzdy, v roce 2024 je to přibližně 44 %, což naznačuje snahu vlády o postupné zvyšování nejnižších výdělků.

Od roku 2015 došlo k výraznějšímu růstu minimální mzdy než v předchozích letech, což odráží politiku zvyšování příjmů nízkopříjmových skupin.

Celkově lze říci, že vývoj obou mezd je ovlivněn ekonomickou situací, politikou vlády a celkovým růstem životních nákladů. Zatímco průměrná mzda vykazovala stabilní růst, minimální mzda prošla několika obdobími stagnace, než došlo k jejímu dynamickému navyšování.

4.2 Vývoj hodnoty stravného

Graf 4: Vývoj hodnoty stravného v ČR (2000–2025)



Zdroj: Vlastní zpracování na základě vyhlášek MPSV (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000–2025).

Vývoj horní hranice hodnoty stravného v České republice mezi lety 2000 a 2024 ukazuje dlouhodobý pomalý růst s několika obdobími stagnace a jedním výrazným skokovým navýšením.

Na začátku sledovaného období v roce 2000 činila hodnota stravného 66 Kč. Mezi lety 2000 a 2006 se hodnota stravenky pohybovala v rozmezí 66–70 Kč bez výraznějších změn. V roce 2007 došlo k poklesu na 58 Kč, což trvalo i v roce 2008. Od roku 2009 se opět obnovil růst, kdy stravenka dosáhla 72 Kč, a od té doby její hodnota postupně rostla.

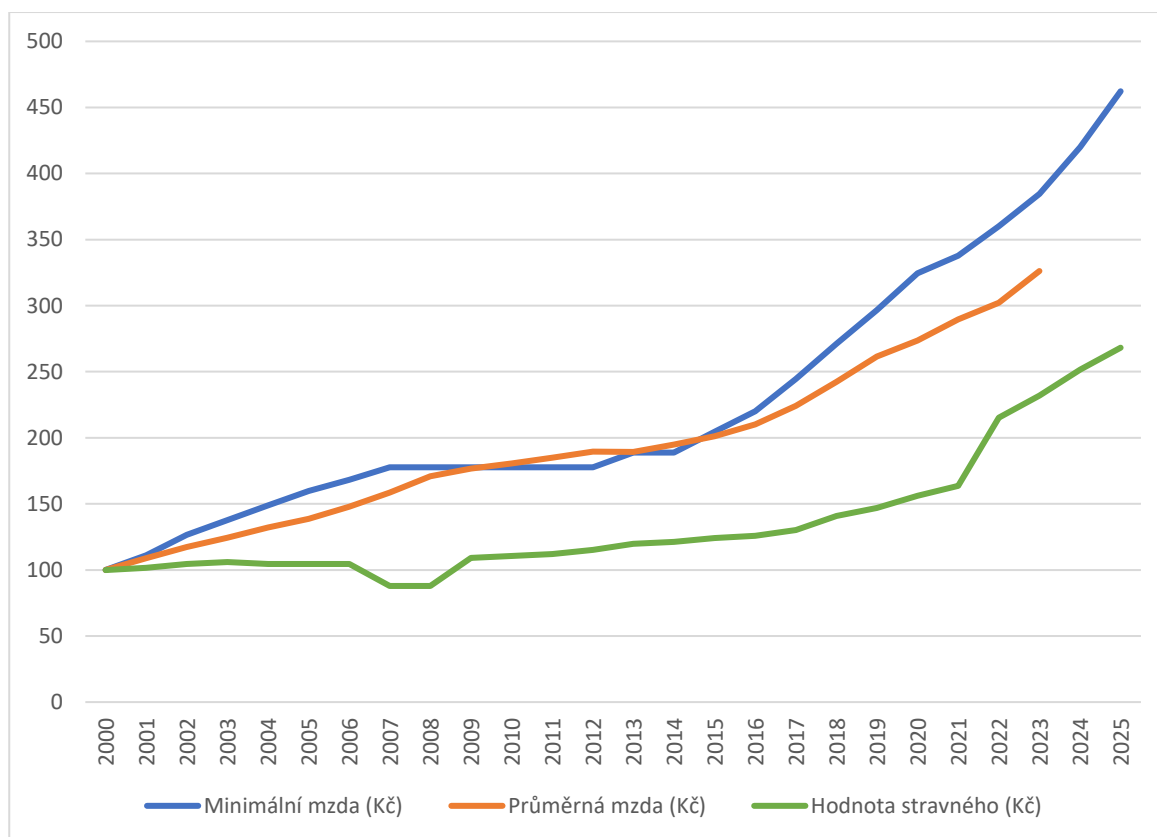
Výraznější nárůsty začínají od roku 2017, kdy hodnota překročila 85 Kč a v roce 2019 se dostala na 97 Kč. Po roce 2020 tempo růstu ještě zrychlilo – v roce 2021 dosáhla 108 Kč a v roce 2022 skokově vzrostla na 142 Kč. Tento výrazný nárůst byl pravděpodobně reakcí na rostoucí životní náklady a vyšší ceny obědů v restauracích.

V posledních letech pokračoval dynamický růst hodnoty stravenky, v roce 2023 činila 153 Kč a v roce 2024 dosáhla 166 Kč, a v roce 2025 hodnoty 177 Kč což představuje nejvyšší úroveň v historii sledovaného období.

Celkově lze říct, že maximální daňově uznatelná hodnota stravenky se od roku 2000 do roku 2024 zvýšila více než 2,5násobně. Tento vývoj reflektuje jak ekonomickou situaci, tak vládní politiku v oblasti podpory stravování zaměstnanců.

4.3 Relativní změna minimální mzdy, průměrné mzdy a hodnoty stravného

Graf 5: Relativní změna minimální a průměrné mzdy a hodnota stravného pro rok 2000-2025 (rok 2000 = 100)



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat MPSV a ČSÚ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Český statistický úřad, 2000–2025).

Graf č. 5 ukazuje procentuální růst minimální mzdy, průměrné mzdy a hodnoty stravného k roku 2000, který je nastaven jako základní hodnota (index = 100). Tento přístup umožňuje porovnat tempo růstu jednotlivých ukazatelů.

Minimální mzda vykazuje nejvyšší relativní růst. K roku 2025 dosahuje indexu 462, což znamená 4,62krát zvýšení hodnoty oproti roku 2000. Tento výrazný nárůst odráží dlouhodobou snahu o zvyšování nejnižších příjmů, zejména po roce 2015, kdy tempo růstu akcelerovalo.

Průměrná mzda rovněž zaznamenala stabilní růst, přičemž její hodnota v roce 2023 dosahuje indexu 326. To znamená, že se hodnota více než ztrojnásobila oproti roku 2000, i když tempo růstu je mírnější než u minimální mzdy.

Hodnota stravného rostla pomaleji než mzdy až do roku 2021. Od roku 2022 je však patrný výrazný nárůst, který byl pravděpodobně reakcí na rostoucí ceny stravování a snahu zachovat reálnou hodnotu stravenkového benefitu. V roce 2025 se index dostal na hodnotu 268, což znamená, že stravenky se zhodnotily oproti roku 2000 2,7krát, avšak jejich růst zaostává za mzdami.

Z tohoto srovnání vyplývá, že zatímco mzdy v dlouhodobém horizontu výrazně rostly, hodnoty stravenek se dlouho neměnily a teprve nedávno došlo k jejich dynamickému navýšení. Tento vývoj má kladný dopad na kupní sílu zaměstnanců využívající stravenky jako benefit.

4.4 Vývoj podílu hodnoty stravenek na průměrné a minimální mzdě

Tato kapitola se věnuje analýze vývoje měsíční hodnoty stravenek v porovnání s měsíční průměrnou a minimální mzdou v České republice. Cílem této analýzy je zjistit, jak se v čase mění relativní význam tohoto benefitu a zda hodnota poskytovaných stravenek reflektuje vývoj mezd.

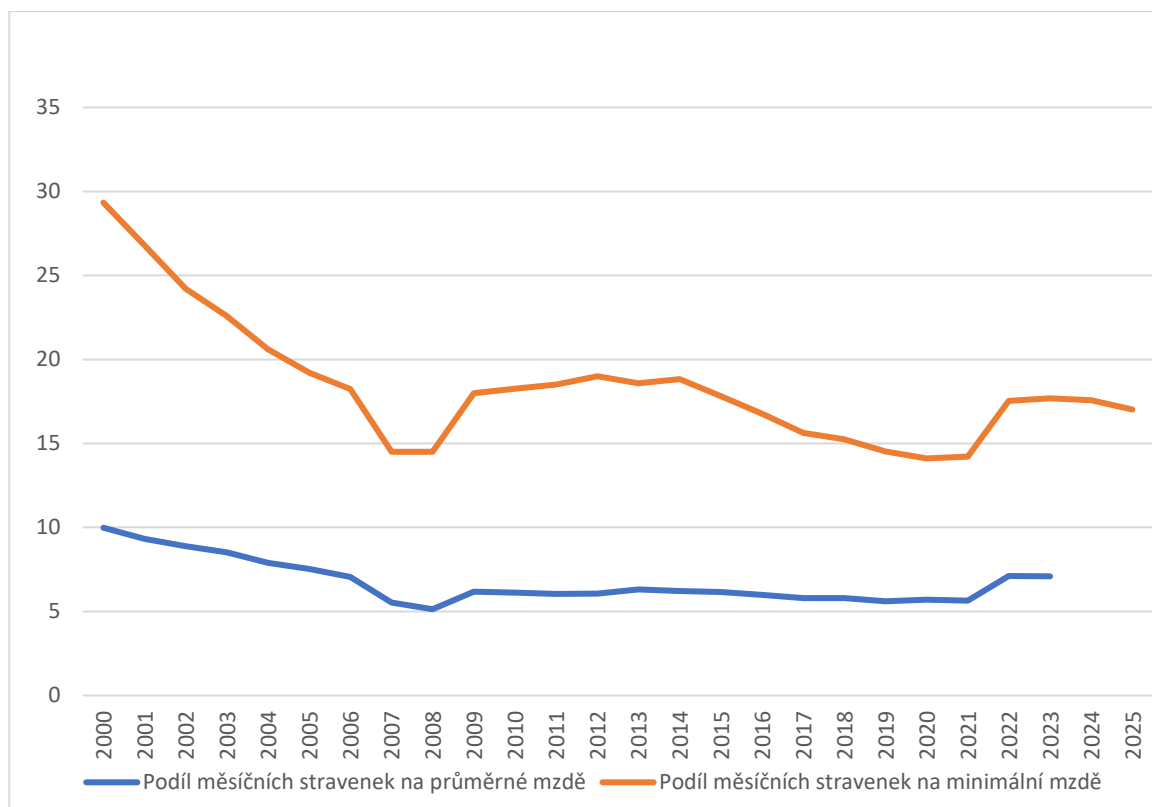
Pro výpočet byla zvolena měsíční hodnota stravenek, která byla stanovena jako 20násobek hodnoty stravného pro daný. Tato hodnota vychází z předpokladu, že zaměstnanec obdrží stravenku za každý odpracovaný den, přičemž průměrný počet pracovních dnů v měsíci činí 20. Výsledná měsíční hodnota stravenek byla následně porovnána s průměrnou a minimální měsíční mzdou. Pro přehlednější interpretaci byly tyto hodnoty vyjádřeny jako procentuální podíl na dané mzdě.

Podíl stravenek na mzdě (%) = (Měsíční hodnota stravenek / Mzda) × 100

Kde:

- **Měsíční hodnota stravenek** = Hodnota stravného pro daný rok × 20
- **Mzda** = Minimální nebo Průměrná mzda pro daný rok

Graf 6: Podíl měsíčních stravenek na průměrné a minimální mzdě v letech 2000–2025 (%)



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat MPSV a ČSÚ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Český statistický úřad, 2000–2025).

Z provedené analýzy vyplývá, že podíl měsíčních stravenek na průměrné mzdě v průběhu let vykazuje klesající trend. V roce 2000 činil tento podíl 10 %, avšak v následujících letech postupně klesal. Od roku 2010 se podíl ustálil na hodnotě 6 %, s výjimkou let 2022 a 2023, kdy došlo k mírnému zvýšení na 7 %. Tento vývoj naznačuje, že růst průměrné mzdy byl rychlejší než valorizace hodnoty stravného. Dlouhodobé nevalorizování stravenek tak vede ke snižující se relativní hodnotě tohoto benefitu.

Při porovnání podílu stravenek na minimální mzdě je patrné, že zde byl trend poklesu ještě výraznější. V roce 2000 činil podíl stravenek 29 %, avšak v roce 2020 již pouze 14 %. Tento pokles se zastavil po roce 2021, kdy došlo k výraznému navýšení hodnoty stravného. Díky

této úpravě vzrostl podíl na minimální mzdě na 18 % v letech 2022 a 2023. Pro rok 2025 je mírné snížení tohoto podílu na 17 %. Přesto však zůstává podíl stravenek na minimální mzdě podstatně vyšší než ve vztahu k průměrné mzdě, což naznačuje, že stravenky mají větší význam právě pro nízkopříjmové skupiny obyvatel.

Analýza potvrzuje, že bez pravidelné valorizace hodnoty stravného dochází k poklesu jejího relativního jako součást mzdy. Tento trend je výraznější u průměrné mzdy, zatímco u minimální mzdy zůstává podíl vyšší. V budoucnu bude důležité sledovat, zda dochází k pravidelným úpravám stravenek tak, aby si zachovaly svou kupní sílu a podporovaly zaměstnance v rámci jejich příjmů.

4.5 Predikce hodnoty minimální a průměrné mzdy

Pro výpočet predikce byly použity údaje od roku 2015. Tento výběr byl zvolen z důvodu zvýšené relevance a aktuálnosti dat, které lépe reflektují současné ekonomické podmínky a trend růstu mezd. Starší data by mohla zkreslit výsledky predikce, neboť v dřívějších obdobích mohly být růsty minimální mzdy ovlivněny odlišnými ekonomickými faktory. Proto byl pro predikční model zvolen tento časový horizont, který lépe odpovídá aktuálním trendům. Regresní analýza byla provedena v programu Microsoft Excel, kde byly získány rovnice a koeficient determinace R^2 . Pro samotný výpočet predikovaných hodnot byl následně použit vlastní výpočet na základě získaných rovnic.

4.5.1 Predikce minimální mzdy

Byla použita regresní analýza, která umožňuje odhadnout budoucí vývoj až do roku 2030. Tento statistický postup byl zvolen pro svou vhodnost při modelování dlouhodobých trendů.

Pro predikci byly testovány dva modely – lineární a kvadratický. Lineární regresní model měl rovnici $y = 1115,9x + 7727,3$ a koeficient determinace $R^2 = 0,9902$, což značí velmi dobrou shodu s historickými daty. Kvadratický model, jehož rovnice je $y = 24,65x^2 + 820,1x + 8368,2$, dosáhl ještě vyšší hodnoty koeficientu determinace $R^2 = 0,994$. Tento model lépe reflektuje zrychlující se růst minimální mzdy v posledních letech, proto byl zvolen pro finální predikci. Kvadratická funkce lépe vystihuje realitu, kde růst minimální mzdy nemusí být zcela lineární, ale v čase se může zrychlovat. Na základě této analýzy je předpokládán

pozvolný růst minimální mzdy, přičemž do roku 2030 je očekáváno dosažení hodnoty přibližně 27 800 Kč.

Ukázkový výpočet pro rok 2030:

Pro výpočet této hodnoty byl použit kvadratický model s rovnicí:

$$y = 24,65 \times x^2 + 820,1 \times x + 8368,2$$

Dosažením hodnoty $x = 16$, která odpovídá 16. roku v časové řadě, je získáno:

$$y = 24,65 \times 16^2 + 820,1 \times 16 + 8368,2$$

$$y = 24,65 \times 256 + 820,1 \times 16 + 8368,2$$

$$y = 6310,4 + 13\,121,6 + 8368,2$$

$$y = 27\,800 \text{ Kč.}$$

Tento výsledek potvrzuje předpoklad stabilního růstu minimální mzdy.

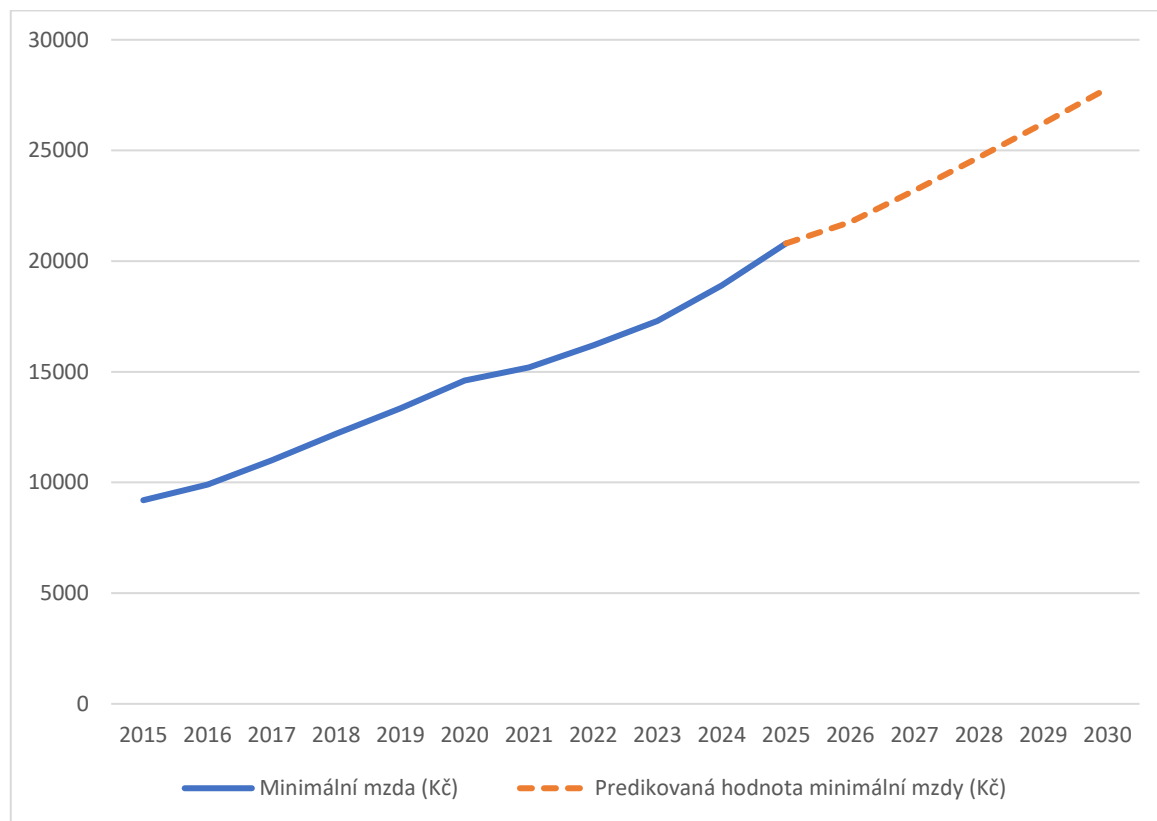
Tabulka 3: Predikované hodnoty minimální mzdy pro roky 2026–2030

Rok	Minimální mzda (Kč)
2026	21 759
2027	23 195
2028	24 681
2029	26 216
2030	27 800

Zdroj: Vlastní zpracování na základě výpočtu predikce a dat MPSV a ČSÚ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Český statistický úřad, 2000–2025).

Tabulka č. 2 ukazuje očekávaný vývoj minimální mzdy v příštích letech. Na základě kvadratického modelu je patrné, že růst bude pokračovat stabilním tempem. Tento vývoj je v souladu s předpokládaným růstem životních nákladů a zvyšováním ekonomické stability. Tento vývoj odpovídá dlouhodobému trendu zvyšování minimální mzdy.

Graf 7: Vývoj minimální mzdy a její predikce pro období 2015–2030



Zdroj: Vlastní zpracování na základě výpočtu predikce a dat MPSV a ČSÚ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Český statistický úřad, 2000–2025).

4.5.2 Predikce průměrné mzdy

Byly testovány dva modely – lineární a kvadratický. Lineární regresní model měl rovnici $y = 2067,1x + 23901$ s koeficientem determinace $R^2 = 0,9943$. Kvadratický model s rovnicí $y = 33,594x^2 + 1731,1x + 24517$ dosáhl vyšší hodnoty koeficientu determinace $R^2 = 0,9957$. Kvadratický model lépe vystihuje zrychlující se trend růstu průměrné mzdy v posledních letech, a proto byl zvolen pro finální predikci.

Ukázkový výpočet pro rok 2030:

Pro výpočet predikované hodnoty byl použit kvadratický model s rovnicí:

$$y = 33,594 \times x^2 + 1731,1 \times x + 24\,517$$

Dosazením hodnoty $x = 16$, která odpovídá 16. roku v časové řadě, získáváme:

$$y = 33,594 \times 16^2 + 1731,1 \times 16 + 24\,517$$

$$y = 33,594 \times 256 + 1731,1 \times 16 + 24\,517$$

$$y = 8\,597,06 + 27\,697,6 + 24\,517$$

$$y = 60\,811,66 \approx 60\,812 \text{ Kč.}$$

Poznámka: Výsledek je zaokrouhlen na celé koruny.

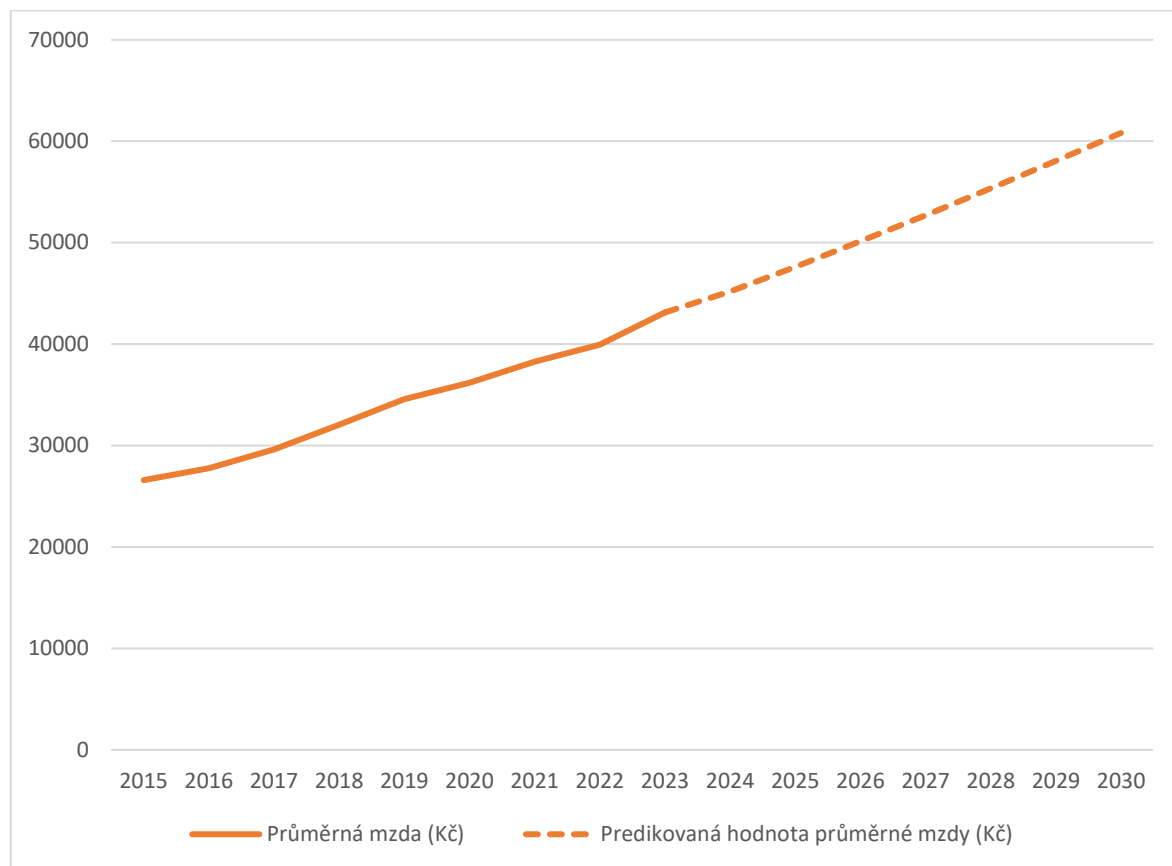
Tabulka 4: Predikované hodnoty průměrné mzdy pro roky 2024–2030

Rok	Průměrná mzda (Kč)
2024	45 187
2025	47 624
2026	50 128
2027	52 699
2028	55 337
2029	58 042
2030	60 815

Zdroj: Vlastní zpracování na základě výpočtu predikce a dat MPSV a ČSÚ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Český statistický úřad, 2000–2025).

Tabulka č. 3 ukazuje očekávaný vývoj průměrné mzdy v příštích letech, přičemž predikce naznačují kontinuální růst. Tento trend odpovídá očekávanému ekonomickému vývoji a stoupajícím životním nákladům. Výsledky predikce naznačují, že průměrná mzda by měla do roku 2030 vzrůst na více než 60 tisíc Kč, výsledek reflektuje jak stabilní ekonomický růst, tak tlak na zvyšování mezd v návaznosti na inflaci a rostoucí životní náklady. V březnu 2025 byla ČSÚ vypočítána průměrná mzda za rok 2024 na 46 165 Kč, tedy o dokonce tisíc korun vyšší, než vyšlo v predikci.

Graf 8: Vývoj průměrné mzdy a její predikce pro období 2015–2030



Zdroj: Vlastní zpracování na základě výpočtu predikce a dat MPSV a ČSÚ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Český statistický úřad, 2000–2025).

4.5.3 Predikce hodnoty stravného

Pro predikci hodnoty stravného byly testovány tři modely – lineární, kvadratický a kubický. Lineární model měl rovnici $y = 10,155x + 56,345$ a koeficient determinace $R^2 = 0,9062$, což značí slabší shodu s historickými daty. Kvadratický model měl rovnici $y = 0,9965x^2 - 1,8035x + 82,255$ s vyšším koeficientem $R^2 = 0,9743$. Nejvyšší shodu však vykázal kubický model s rovnici $y = -0,0783x^3 + 2,4056x^2 - 8,8646x + 90,803$ a $R^2 = 0,9773$.

Kubický model byl zvolen z důvodu nejlepší shody s historickými daty a schopnosti lépe zachytit proměnlivý trend vývoje hodnoty stravenky v posledních letech. Tento model lépe

reflektuje vývoj, kdy růst hodnoty stravenky nebyl rovnoměrný, stagnoval a pak skokově rostl.

Ukázkový výpočet pro rok 2030:

Pro výpočet predikované hodnoty byl použit kubický model s rovnicí:

$$y = -0,0783 \times x^3 + 2,4056 \times x^2 - 8,8646 \times x + 90,803$$

Dosazením hodnoty $x = 16$, která odpovídá 16. roku v časové řadě, získáváme:

$$y = -0,0783 \times 16^3 + 2,4056 \times 16^2 - 8,8646 \times 16 + 90,803$$

$$y = -0,0783 \times 4096 + 2,4056 \times 256 - 8,8646 \times 16 + 90,803$$

$$y = -320,57 + 615,83 - 141,83 + 90,803$$

$$y = 244,23 \approx 244 \text{ Kč.}$$

Poznámka: Výsledek je zaokrouhlen na celé koruny.

Tabulka 5: Predikované hodnoty stravného pro roky 2026–2030

Rok	Maximální daňově uznatelná hodnota stravenky (Kč)
2026	196
2027	210
2028	224
2029	235
2030	244

Zdroj: Vlastní zpracování na základě výpočtu predikce a dat MPSV a ČSÚ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Český statistický úřad, 2000–2025).

Tabulka č. 4 ukazuje predikovaný vývoj hodnoty stravného v příštích letech. Predikce naznačují pozvolný, ale stabilní růst. Tento vývoj reflektuje aktuální dynamiku trhu a předpoklad postupného zvyšování hodnoty stravenky v návaznosti na inflaci a rostoucí ceny potravin.

Výpočet optimální hodnoty stravenky pro rok 2030:

Maximální daňově uznatelný náklad = $0,7 \times 244 = 170,80$ Kč

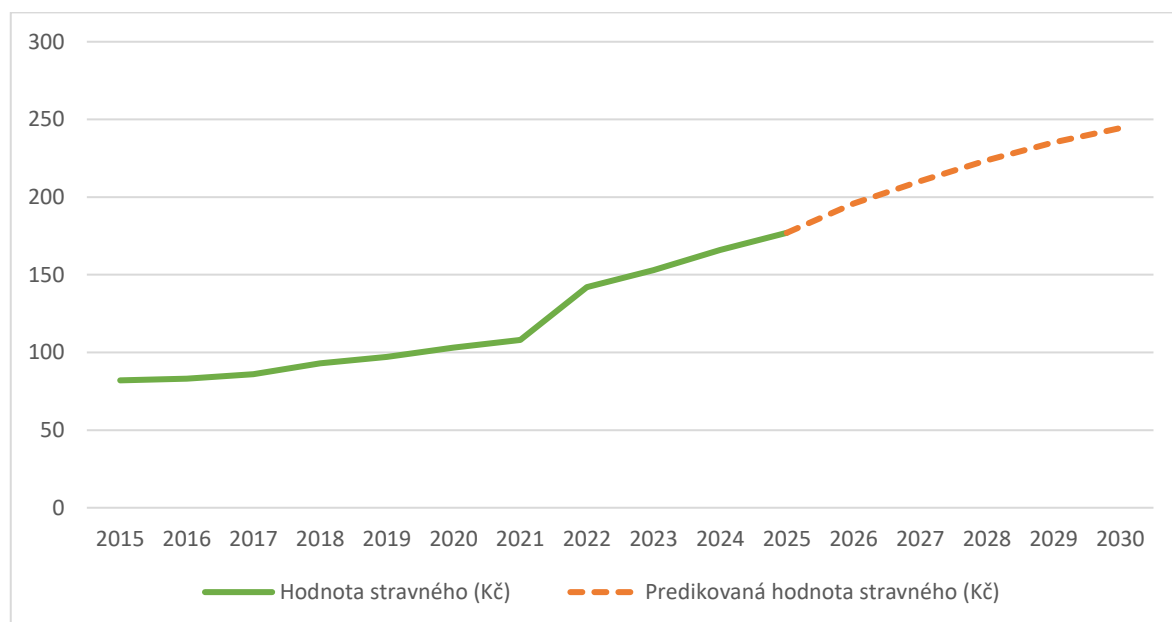
Celková hodnota = $(170,8 / 55) \times 100 = 310$ Kč

55 % = 170,80 – hodnota doplácená zaměstnavatelem

45 % = 139,20 – hodnota doplácená zaměstnancem nebo z fondu

Optimální hodnota stravenky pro rok 2030 je tedy 310 korun.

Graf 9: Vývoj hodnoty stravného a její predikce pro období 2015–2030



Zdroj: Vlastní zpracování na základě výpočtu predikce a dat MPSV a ČSÚ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Český statistický úřad, 2000–2025).

Z grafu č. 9 je patrné, že růst hodnoty stravenky byl do roku 2025 pozvolný s výraznějším skokem v letech 2022–2025. Predikce naznačuje pokračující stabilní růst hodnoty až do roku 2030, kdy se očekává dosažení hodnoty přes 240 Kč. Tento vývoj reflektuje předpokládané ekonomické trendy a potřebu pravidelného navyšování hodnoty stravenky v reakci na rostoucí náklady na potraviny.

4.5.4 Porovnání podílu predikovaných hodnot stravenek na průměrné a minimální mzdě

Pro srovnání podílu měsíčních stravenek na průměrné a minimální mzdě byly použity data od roku 2015–2025 a predikované hodnoty pro roky 2026–2030. Výsledky ukazují, že podíl stravenek na průměrné mzdě se v letech 2015–2021 držel na hodnotě 6 %, poté se zvýšil na 7 %, a dále se předpokládá jeho růst až na 8 % od roku 2026.

U minimální mzdy byl v letech 2015–2021 podíl stravenek nižší, postupně klesající z 18 % na 14 %. Od roku 2022 se však tento podíl stabilizoval na 18 % a předpokládá se jeho udržení do roku 2030.

Tento vývoj naznačuje, že relativní význam stravenek ve vztahu k průměrné mzdě bude mírně narůstat, zatímco u minimální mzdy zůstane stabilní. Podle predikce by hodnota benefitu jako součást mzdy neměla klesat a ve vztahu k průměrné mzdě naopak lehce stoupat.

Tabulka 6: Podíl měsíčních stravenek na průměrné a minimální mzdě pro roky 2015–2030

Rok	Podíl na průměrné mzdě (%)	Podíl na minimální mzdě (%)
2015	6,2	17,8
2016	6,0	16,8
2017	5,8	15,6
2018	5,8	15,2
2019	5,6	14,5
2020	5,7	14,1
2021	5,6	14,2
2022	7,1	17,5
2023	7,1	17,7

Pokračování Tabulky 5: Podíl měsíčních stravenek na průměrné a minimální mzdě pro roky 2015–2030

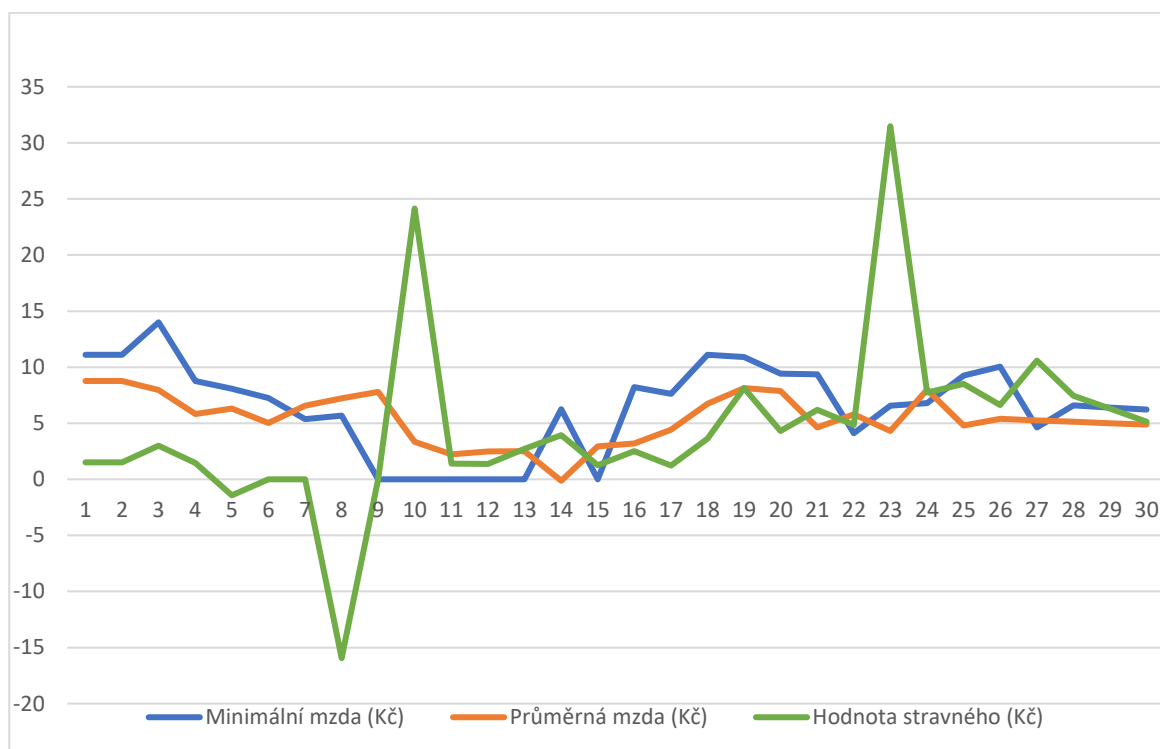
2024	7,3	17,6
2025	7,4	17,0
2026	7,8	18,0
2027	8,0	18,1
2028	8,1	18,1
2029	8,1	17,9
2030	8,0	17,6

Zdroj: Vlastní zpracování na základě výpočtu a dat MPSV a ČSÚ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Český statistický úřad, 2000–2024).

Tabulka č. 5 ilustruje, jak se podíl stravenek vyvíjí v kontextu růstu mezd. Výsledky naznačují, že při pravidelném navyšování hodnoty stravenky by se její relativní význam mohl mírně zvyšovat vůči průměrné mzdě. U minimální mzdy je důležité sledovat vývoj, aby stravenky zůstaly relevantním benefitem i pro nízkopříjmové zaměstnance, často je stravné alternativou místo zvyšování mzdy.

4.5.5 Meziroční procentuální růst mezd a hodnoty stravného v letech 2000–2030

Graf 10: Meziroční procentuální změna minimální mzdy, průměrné mzdy a hodnoty stravného v letech 2000–2025 a predikovaných hodnot 2025–2030



Zdroj: Vlastní zpracování na základě výpočtu predikce a dat MPSV a ČSÚ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Český statistický úřad, 2000–2025).

Pro minimální mzdu byl nejvyšší meziroční nárůst zaznamenán v roce 2002, kdy minimální mzda vzrostla o 14 %. Další významné navýšení proběhlo v roce 2017, kdy došlo k růstu o 11,1 %. Naopak v letech 2010 až 2012 a také v roce 2014 minimální mzda stagnovala, což znamená, že její nominální hodnota zůstala beze změny. V některých obdobích, například v roce 2013 (+6,3 %), byl zaznamenán mírný růst, který však nenavazoval na pravidelnou valorizaci. V posledních letech je patrný mírný, ale konzistentní růst – například v roce 2024 o 9,2 % nebo v roce 2025 o 10,1 %. Predikce na další roky ukazují spíše kolísavý trend, kde například v roce 2026 je očekáván nárůst pouze o 4,6 %, ale v následujících letech opět dochází k mírnému růstu.

Vývoj průměrné mzdy vykazuje mírnější a stabilnější růst než minimální mzda. Největší meziroční růst byl zaznamenán v roce 2018 (+8,1 %) a v roce 2023 (+8,0 %). Zajímavým jevem je rok 2013, kdy byl zaznamenán mírný meziroční pokles (-0,1 %), což může být důsledkem ekonomických vlivů, například krize nebo zpomalení ekonomického růstu. V ostatních letech se průměrná mzda zvyšovala stabilně, i když pomaleji než minimální mzda. Predikce na období 2025 až 2030 ukazují mírný, ale stabilní růst, pohybující se v rozmezí 4,8 % až 5,4 %.

Hodnota stravného vykazuje největší volatilitu ze všech tří sledovaných ukazatelů. Nejvýraznější meziroční nárůst byl zaznamenán v roce 2022 (+31,5 %), což pravděpodobně souvisí s legislativní změnou nebo snahou o dohnání předchozí stagnace. V některých obdobích docházelo i k poklesu, například v roce 2004 (-1,4 %) nebo v roce 2007 (-15,9 %), což ukazuje na značnou nepravidelnost valorizace této složky. Mezi lety 2008 až 2012 byla hodnota stravného velmi nízká, často s nulovým růstem, což mohlo negativně ovlivnit reálnou hodnotu tohoto benefitu a jeho vnímání na významnosti mezi benefity. Predikce do roku 2030 ukazuje pravidelný růst hodnoty stravného mezi 5 až 10 %.

Při porovnání vývoje hodnoty stravného s růstem minimální a průměrné mzdy je patrné, že stravné za růstem mezd často zaostává. V obdobích, kdy docházelo k výraznému růstu minimální nebo průměrné mzdy, nebyla hodnota stravného vždy adekvátně navýšena. Například v letech 2002 a 2017, kdy došlo k významnému růstu minimální mzdy, se hodnota stravného zvýšila minimálně.

V posledních letech, zejména v roce 2022, došlo k výraznému zvýšení hodnoty stravného (+31,5 %), což může být považováno za snahu o kompenzaci předchozích let s nízkým růstem. Nicméně predikce na následující roky ukazují pravidelnější růst hodnot stravného. Pokud by se tento trend potvrdil, nebude docházet k tak výraznému znehodnocení hodnoty stravného a jeho popularita jako benefit nebude klesat. Trend pouze ukazuje stabilizaci růstu všech tří složek, která reflektuje navýšení stravného v posledních letech.

5 Závěr

Systém určování výše stravného v České republice je založený na vývoji cen stravovacích služeb. Výhodou je jednoduchost a vazba na náklady na stravování. Nevýhodou je však pomalá reakce na inflaci, nezohlednění vývoje mezd či regionálních rozdílů v cenách. Zatímco mzdy rostou v důsledku více různých faktorů, stravenky reagují pouze na ceny v oblasti stravovacích služeb. Tento rozdíl vytváří nesrovnalost, která může vést ke snižování hodnoty stravenek oproti mzdám a tím i jejich přínosu pro zaměstnance. Tento systém zapříčiňuje stagnaci a skokový růst stravného, není tak plynulý jako růst mezd.

Analýza historického vývoje průměrné a minimální mzdy a hodnoty stravného ukázala, že ačkoliv všechny tyto ukazatele vykazují růst, tempo valorizace stravenek zaostává za růstem mezd. Pokud nedojde k zásadním legislativním změnám v danění nebo většímu skokovému nárůstu hodnoty stravného, lze očekávat, že stravenky budou i nadále růst pomaleji a později než minimální a průměrná mzda. Predikce naznačují, že do roku 2030 minimální mzda dosáhne přibližně 27 800 Kč a průměrná mzda překročí 60 800 Kč. Hodnota stravenky by podle predikce měla dosáhnout 244 Kč, což ukazuje, že v případě pravidelného navyšování hodnoty stravného zůstává benefit relevantní v poměru k velikosti průměrné a minimální mzdy. Na průměrné mzdě by měl podíl dokonce mírně růst, zatímco u minimální mzdy zůstane rovnoměrný. Tento vývoj naznačuje, že stravenky zůstávají důležitým benefitem pro nízkopříjmové skupiny obyvatel, a jejich význam benefitu jako celku, bude růst.

Potravinový trh a ceny stravovacích služeb, podle kterých se určuje hodnota stravného, nereagují na inflaci vždy stejným tempem jako jiné sektory, například technologie, energie nebo náklady na bydlení. Jedním z možných řešení by bylo zohlednit meziroční přírůstek inflace při stanovování hodnoty stravného, nebo vázat stravné na růst mezd tak, aby se udržoval v podílu okolo 7–8 % vůči průměrné mzdě a 17–18 % vůči minimální mzdě. Tento podíl se v predikci ukázal jako vhodný pro udržení dlouhodobé výhodnosti stravenkového benefitu.

Celkově lze konstatovat, že současný systém valorizace stravného je nepravidelný a zaostává za růstem minimální i průměrné mzdy. Pro udržení jeho funkce a atraktivity by bylo vhodné přistoupit k jeho pravidelné valorizaci, například na základě meziročního růstu mezd nebo životních nákladů.

6 Seznam tabulek:

Tabulka 1 Vývoj horní hranice stravného a její legislativní zdroj (2000–2025)	21
Tabulka 2: Predikované hodnoty minimální mzdy pro roky 2026–2030	38
Tabulka 3: Predikované hodnoty průměrné mzdy pro roky 2024–2030	40
Tabulka 4: Predikované hodnoty stravného pro roky 2026–2030	42
Tabulka 5: Podíl měsíčních stravenek na průměrné a minimální mzdě pro roky 2015–2030	44

7 Seznam grafů:

Graf 1: Vývoj minimální mzdy v ČR (2000–2024).....	30
Graf 2: Vývoj průměrné mzdy v ČR (2000–2023).....	31
Graf 3: Vývoj minimální a průměrné mzdy v ČR (2000–2024).....	32
Graf 4: Vývoj hodnoty stravného v ČR (2000–2025)	33
Graf 5: Relativní změna minimální a průměrné mzdy a hodnota stravného pro rok 2000–2025 (rok 2000 = 100)	34
Graf 6: Podíl měsíčních stravenek na průměrné a minimální mzdě v letech 2000–2025 (%)	36
Graf 7: Vývoj minimální mzdy a její predikce pro období 2015–2030.....	38
Graf 8: Vývoj průměrné mzdy a její predikce pro období 2015–2030.....	41
Graf 9: Vývoj hodnoty stravného a její predikce pro období 2015–2030	43
Graf 10: Meziroční procentuální změna minimální mzdy, průměrné mzdy a hodnoty stravného v letech 2000–2025 a predikovaných hodnot 2025–2030	46

8 Seznam použitých zdrojů:

8.1 Tištěné zdroje

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. 2. aktualizované vydání. Daň. Olomouc: Nakladatelství ANAG, [2024]. ISBN 978-80-7554-402-5.

KOŠNAR, Michael; BUKOVJAN, Petr; HLOUŠKOVÁ, Pavla; ROUČKOVÁ, Dana; SCHWEINER, Petr et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024*. 17. aktualizované vydání. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, spol., 2023. ISBN 978-80-7554-398-1.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-514-7.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-361-9.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7676-193-3.

MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2024*. Praha: Grada, 2024. ISBN 978-80-271-5243-8.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

8.2 Internetové zdroje

Štěpánek, A. (2020, March 6). *Pětina firem chystá vyšší rozpočet na zaměstnanecké benefity. Nejpoužívanější jsou stravenky*. Euro.cz. <https://www.euro.cz/clanky/petina-firem-chysta-vyssi-rozpocet-na-zamestnanecke-benefity-nejpouzivanejsi-jsou-stravenky> [cit. 13. 2. 2025].

Redakce Euro.cz. *Stravenky zůstanou, vedle nich bude ale fungovat i paušál* [online]. Euro.cz, 2020-01-14. Dostupné z: <https://www.euro.cz/clanky/stravenky-zustanou-vedle-nich-bude-ale-fungovat-i-pausal-1480030> [cit. 13. 2. 2025].

Pleva, M. (2024) *Stravování zaměstnanců aneb ohlédnutí se za změnami roku 2024*. Pluxee.cz, 6. září. Dostupné z: <https://www.pluxee.cz/blog/stravovani-zamestnancu-aneb-ohljednuti-se-za-zmenami-roku-2024/#:~:text=V%20roce%202024%20limit%20pro,K%C4%8D%20p%C5%99edstavovat%20jejich%20zdaniteln%C3%BD%20p%C5%99%C3%ADjem> [cit. 13. 2. 2025].

Český statistický úřad (2025) *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců – Metodika* [online]. Dostupné z: https://csu.gov.cz/1-pmz_m [cit. 13. 2. 2025].

Český statistický úřad. (2025). *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců – Metodika* [online]. Dostupné z: https://csu.gov.cz/1-pmz_m [cit. 13. 2. 2025].

Český statistický úřad. *Průměrná hrubá měsíční mzda – graf* [online]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/prumerna-hruba-mesicni-mzda-graf> [cit. 13. 2. 2025].

Český statistický úřad. *Míra inflace* [online]. Dostupné z: https://csu.gov.cz/kdyz_se_rekne_inflace_resp_mira_inflace [cit. 13. 3. 2025].

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Minimální mzda* [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda> [cit. 13. 2. 2025].

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Přehled o vývoji částek minimální mzdy* [online].

Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy> [cit. 13. 2. 2025].

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě* [online]. Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/977663/4.%29+NV+567_2006+Sb..pdf/e9db599b-3d4e-7ccc-54c3-da37a231f28f [cit. 13. 2. 2025].

PLEVA, M. (2024). *Stravování zaměstnanců aneb ohlédnutí se za změnami roku 2024.*

Pluxee.cz, 6. září. Dostupné z: <https://www.pluxee.cz/blog/stravovani-zamestnancu-aneb-ohlédnutí-se-za-zmenami-roku-2024> [cit. 13. 2. 2025].

REDAKCE Euro.cz. (2020, 14. ledna). *Stravenky zůstanou, vedle nich bude ale fungovat i paušál* [online]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/clanky/stravenky-zustanou-vedle-nich-bude-ale-fungovat-i-pausal-1480030> [cit. 12. 2. 2025].

ŠTĚPÁNEK, A. (2020, 6. března). *Pětina firem chystá vyšší rozpočet na zaměstnanecké benefity. Nejpoužívanější jsou stravenky.* Euro.cz. Dostupné z: <https://www.euro.cz/clanky/petina-firem-chysta-vyssi-rozpocet-na-zamestnanecke-benefity-nejpouzivanejsi-jsou-stravenky> [cit. 13. 2. 2025].

Zákonné předpisy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast2> [cit. 13. 2. 2025].

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586> [cit. 13. 2. 2025].

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-592?text=155%2F1995> [cit. 13. 2. 2025].